



«Мой наставнический опыт»

Презентационное портфолио на муниципальный конкурс

«ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА»

в номинации «ЛУЧШИЙ ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ»

Участник конкурса

Соколова
Владилена
Владимировна

Воспитатель высшей
квалификационной
категорий

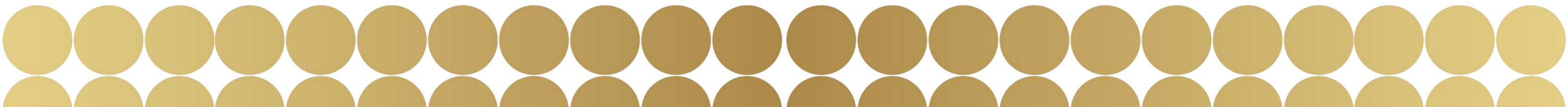
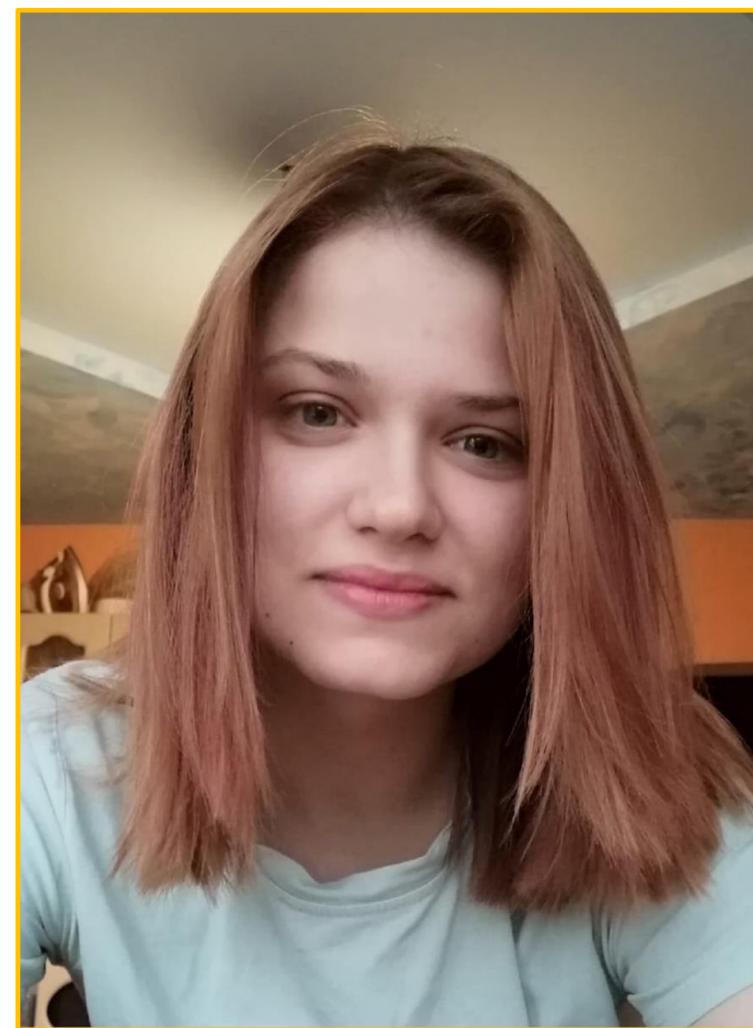
Стаж работы в
должности – 27 лет
Стаж работы в
учреждении – 21 год

Наставляемый педагог

Данилова
Вера
Валерьевна

Воспитатель
(молодой специалист)

Стаж работы в
должности – 2 года
Стаж работы в
учреждении – 2 года





МДОУ детский сад комбинированного вида №105 г. Комсомольск-на-Амуре

В учреждении функционирует 6 групп для детей с ограниченными возможностями здоровья:

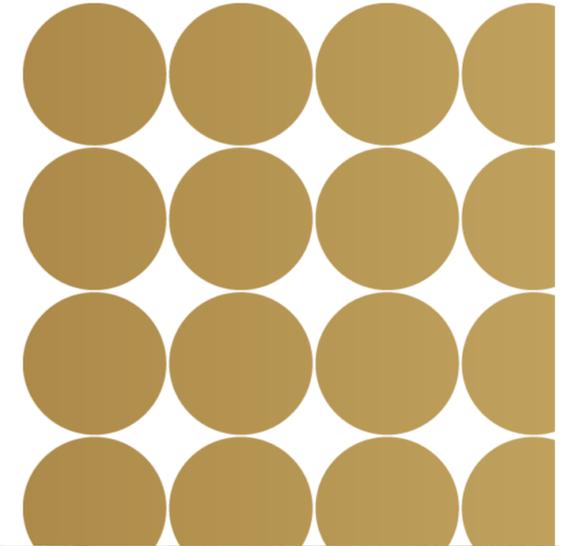
- 3 группы для детей с задержкой психического развития,
- 3 группы для детей с тяжелыми нарушениями речи.

Всего педагогов – 19 человек,
из них молодых специалистов – 4 человека (21%)

Наставнических пар в учреждении – 3 (педагог-педагог)

Систему работы учреждения по наставничеству высоко оценил мэр города Жорник Александр Викторович, посетив учреждение в феврале 2023 года с плановой проверкой системы работы дошкольных учреждений.

В 2023 году опыт работы по наставничеству была представлен на краевой конкурс «Лучшая практика наставничества» в Правительство Хабаровского края. Детский сад стал победителем в номинации «Лучшая практика наставничества в организациях непромышленной сферы» – 2 место, получив награду от губернатора Дегтярева Михаила Владимировича.





ПОДГОТОВКА К НАСТАВНИЧЕСТВУ

Самоподготовка наставника	Психологический настрой к равноправному доверительному сотрудничеству, принятию наставляемого с его затруднениями, подготовка к длительному, затратному по времени процессу.
Ознакомление наставника с локальными актами учреждения	Приказ «Об утверждении положения о Системе наставничества педагогических работников в учреждении» Приказ о закреплении наставнической пары с письменного согласия ее участников на возложении на них дополнительных обязанностей , связанных с наставнической деятельностью Положение о наставничестве в МДОУ
Анализ наставником психолого-педагогической и методической литературы	Концептуальные основы непрерывного педагогического образования (В.И. Кричевский, В.А. Слостенин) Социально-педагогические основы наставничества (Р.К. Шакуров, З.И. Васильева) Исследования диагностики особенностей адаптации молодого специалиста (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин)
Изучение опыта коллег по организации наставничества	Семинар Вебинар Конференция Посещение
Повышение квалификации по наставничеству	Курсы повышения квалификации



РАЗРАБОТКА ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. Адаптационно-диагностический этап.	Определение уровня профессиональной подготовки наставляемого педагога. Выявление затруднений в педагогической деятельности. Установление доверительных партнёрских отношений.	Беседы с наставляемым. Посещение занятий. Наблюдение за организацией работы. Тестирование. Анализ исследований и разработка программы.
2. Проективно-внедренческий этап	Реализация программы по направлениям: - Планирование воспитательно-образовательной работы с детьми; - Организация и проведение занятий и совместной деятельности; - Работа с родителями воспитанников; - Самообразование.	Взаимопосещение занятий с последующим анализом. Консультирование по планированию. Совместные мероприятия: мастер-классы, круглые столы, праздники и развлечения для детей и родителей. Проблемный анализ. Решение педагогических ситуаций. Персонализированная имитация. Изучение методической литературы. Совместное посещение методических объединений. Просмотр видеосюжетов занятий с разъяснениями.
3. Этап анализа и оценки результатов	Формальная и неформальная оценка готовности наставляемого работать вне наставнической пары.	Самостоятельная подготовка и проведение мероприятий с детьми и родителями. Выступление на педагогическом совете. Участие в конкурсах. Разработка собственного проекта и его реализация. Обогащение предметно-развивающей среды группы. Оценка мотивации и удовлетворенности работой наставника.



1. АДАПТАЦИОННО-ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ЭТАП

- | | |
|---|---|
| Беседы с наставляемым | Способы и методы диагностики наставляемого выбирались с учетом следующих данных: |
| Посещение занятий | - Молодой специалист имел опыт работы дефектологом в реабилитационном центра и практические навыки коррекционной работы с детьми с задержкой психического развития. Это сократило время на введение педагога в суть профессии. |
| Наблюдение за организацией работы | - Эмоциональность, отзывчивость и доброжелательность как главные качества темперамента наставляемого позволили выбирать большой спектр методов и приемов работы. |
| Тестирование и анкетирование | - При беседах и наблюдении за наставляемым сделаны выводы о творческом подходе к работе, большом количестве увлечений и хобби: рисование, шитье, вязание, лепка. |
| Анализ диагностических исследований и разработка программы | - Затруднения выявлены в понимании специфики работы воспитателем, в организации детей на занятиях, использовании методов и приемов совместной деятельности с группой детей. Также работа с родителями воспитанников.
- Недостаточность знаний об особенностях детей с тяжелыми нарушениями речи повлияло на то, что в программе наставничества основной упор делался на речевой коррекционной работе с детьми. Принято решение привлечь к реализации программы учителя-логопеда.
- Составлена индивидуальная программа.
- Налажен психологический контакт с наставляемым, доверительные отношения. |

Мною апробированы следующие диагностики:

- Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г.Маклакова, С.В.Чермянина
- Карта «Затруднения педагогов».
- Анкета «Определение профессиональных затруднений педагога».
- Диагностическая карта для изучения педагогической культуры педагога.
- Комплексная диагностическая методика «Профессиональные потребности и затруднения педагогов».





2. ПРОЕКТИВНО-ВНЕДРЕНЧЕСКИЙ ЭТАП

Реализация программы по направлениям:

- Планирование воспитательно-образовательной работы с детьми;
- Организация и проведение занятий и совместной деятельности;
- Работа с родителями воспитанников;
- Самообразование.

Наряду с традиционными формами и методами: консультирование, взаимопосещение, совместные проекты и мероприятия и т.п., эффективно внедряла инновационные стратегии:

- Выбор траектории «ПОД ЗАПРОС» наставляемого
- Сетевые взаимодействия
- Дистанционные технологии (общие чаты, онлайн-курсы и вебинары)
- Общие тематические проекты (Проект «Быть здоровыми хотим», «Помоги зимующей птице», «Правила движения достойны уважения»)
- Техника интерактивного вопрошания
- Техника «ПОВОРОТ»
- Специально организованная коммуникация между наставляемыми парами





УНИКАЛЬНЫЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНИКИ И ПРИЕМЫ

Прием «Дорисовать» сильные стороны наставляемого педагога».

Автор идеи кандидат педагогических наук Шалва Амонашвили. Важно обращать внимание на «сильные» стороны «наставляемого» (даже если они только развиваются), осознанно «дорисовывать» их. Наставнику прежде всего нужно хвалить «наставляемого» за успехи, потом тактично разобрать ошибки и подсказать, как их исправить. Это помогает «наставляемому» не опускать руки и развиваться в правильном направлении.

Прием «Использование разных стилей наставничества».

В зависимости от уровня подготовки «наставляемого» и задачи, которая перед ним стоит, наставнику важно использовать разные стили общения, чтобы лучше передать знания.

Выделяют три стиля наставничества:

«ИНСТРУКТАЖ» (позволяет быстро передать информацию и проверить насколько «наставляемый» усвоил алгоритм;

«ОБЪЯСНЕНИЕ» (подробно рассказать «наставляемому» о всех путях решения какой-либо задачи, ответить на все вопросы, возможно придется где-то поспорить и отстаивать свою позицию, объяснить почему важно сделать «именно так, на что это влияет». Благодаря этому «наставляемый» будет действовать осознанно и в будущем может выполнить задачу самостоятельно;

«РАЗВИТИЕ» (не давать готового решения, задавать наводящие вопросы, предлагать найти решение самостоятельно. У «наставляемого» педагога растет мотивация и чувство ответственности.

Прием «Правильно ставить цель».

Важно понятно сформулировать задачу. В этом помогает метод «СМАРТ». В его основе пять критериев:

- говорить конкретно, зафиксировать четкие требования;
- ставить задачи с измеримым результатом, чтобы, оценить прогресс;
- не ждать невозможного, учитывайте опыт и навыки «наставляемого педагога»;
- подчеркивать значимость решаемой задачи, какую роль она играет;
- ограничивать во времени, фиксировать срок выполнения задачи.



УНИКАЛЬНЫЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНИКИ И ПРИЕМЫ

Прием «Давать эффективную обратную связь».

Обратная связь одна из главных инструментов наставника: помогает скорректировать работу и вдохновить на результат. Чтобы не подорвать боевой дух «наставляемого» нужно выполнять правила:

- комментировать действия «наставляемого педагога» , а не его личность;
- обращаться к конкретному действию «наставляемого педагога»;
- давать обратную связь своевременно, сразу анализировать с «наставляемым» конкретную ситуацию;
- следить за жестами и голосом , сохраняя зрительный контакт, говорить дружелюбным тоном);
- Подсказать, как улучшить работу (объяснить, как делать правильно).

Прием «Показать, как работа «наставляемого» влияет на работу группы»

Когда наставник указывает на ошибки «наставляемого», в такой момент велика вероятность, что «наставляемый» может подумать, что критикуют его лично. Этот прием помогает повысить осознанность «наставляемого педагога» в работе и не потерять мотивацию.

КЕЙС – МЕТОД

Это метод конкретных ситуаций , ситуационного анализа-техника обучения, использующая описание реальных педагогических , проблемных ситуаций. «Наставник» предлагает «наставляемому» проанализировать ситуацию, чтобы разобраться в сути проблемы и предложить возможные решения, чтобы выбрать лучшие из них.

МЕТОД АЛГОРИТМА ДЕЙСТВИЙ. Он включает в себя несколько этапов:

- «Я РАССКАЖУ ТЧТО БУДУ ДЕЛАТЬ - ТЫ ПОСЛУШАЙ» (помогает увидеть саму технологию, которая передается).
- «Я ПОКАЖУ-ТЫ ПОСМОТРИ» (наблюдает за теми моментами, на которые обращал внимание наставник).
- «СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ» (максимально совместная деятельность, важно мотивировать наставляемого, чтобы он проговаривал то, что только что увидел, происходит воспроизведение действий).
- «СДЕЛАЙ САМ-Я ПОДСКАЖУ» («наставляемый» полностью действует сам, а затем вместе «работают над ошибками»
- «СДЕЛАЙ САМ И РАССКАЖИ О ТОМ, ЧТО ТЫ ДЕЛАЕШЬ».



3. ЭТАП АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ

Динамика профессиональных достижений наставляемого

Формальная и неформальная оценка готовности наставляемого работать вне наставнической пары

Положительные результаты освоения «наставляемым педагогом» методики организации воспитательно-образовательного процесса
Самостоятельная подготовка и проведение мероприятий с детьми и родителями
Выступление на педагогическом совете
Участие в конкурсах
Разработка собственного проекта и его реализация
Обогащение предметно-развивающей среды группы
Наличие положительных отзывов от родителей воспитанников
Оценка мотивации и удовлетворенности работой наставника

Благодаря нашему совместному сотрудничеству в рамках наставничества созданы благоприятные условия для дальнейшего развития творческого потенциала молодого специалиста





«Мой наставнический опыт»

Соколова Владилена Владимировна и Данилова Вера Валерьевна - не пара наставник и наставляемый, а коллеги-воспитатели, партнёры, хорошие друзья. В результате общения и совместной работы по наставничеству Вера Валерьевна приобщила и меня к своим увлечениям: рукоделию.

