

УДК 371.14 Повышение квалификации преподавателей и воспитателей

Заболотникова Нина Александровна (Zabolotnikova Nina Aleksandrovna)

«Организация системы наставничества для начинающих педагогических работников в дошкольных образовательных организациях»

Начинающий, воспитатель, наставничество, кейс-метод, программа.

Аннотация

В статье Заболотниковой Н.А. «Организация системы наставничества для начинающих педагогических работников в дошкольных образовательных организациях» представлен обобщенный опыт работы с начинающими воспитателями в детском саду. Автором разработана программа наставничества «Ступеньки», которая была реализована на практике в организованной на базе детского сада «Школе молодого воспитателя». Новизна опыта заключается в том, что работа с начинающими воспитателями организована в необычной форме для того, чтобы добиться максимального усвоения представленной информации и вызвать к ним интерес. В занятия с педагогами включены элементы инновационной технологии – кейс-метода.

В структуре каждого занятия также используется метод визуализации. Каждый блок информации находится в пронумерованном «отделении» индивидуального «кейса».

В статье представлена цель, задачи и перечень тематических встреч программы наставничества с начинающими педагогами. Приведены необходимые ресурсы для реализации программы наставничества и формируемые компетенции наставляемого в рамках реализуемой программы наставничества. Описана концепт-идея программы наставничества (описание идеи (замысла)) и практики реализации программы наставничества с указанием инструментов организации наставнической деятельности.

Представлены полученные эффекты и результаты программы наставничества, обоснованы качественные и количественные показатели оценки результатов.

«Организация системы наставничества для начинающих педагогических работников в дошкольных образовательных организациях»

После реорганизации двух зданий детских садов в одну образовательную организацию, педагогический состав составил одиннадцать педагогов, включая старшего воспитателя и музыкального руководителя, из которых шесть воспитателей являлись молодыми педагогами без профильного образования по специальности «Воспитатель».

Таким образом, коллектив детского сада обновился и молодым, неопытным педагогам, необходимо было помочь стать единой дружной командой, научить правильно и интересно организовывать работу с детьми и грамотно взаимодействовать с родителями.

Поэтому нашей целью было оказание помощи начинающим педагогам в их профессиональном становлении и организации взаимодействия с коллегами, детьми и родителями.

Для достижения цели необходимо было решить следующие задачи:

- 1) обеспечить реализацию потребности начинающих педагогов в повышении уровня своей профессиональной квалификации;
- 2) содействовать молодым педагогам в приобретении знаний и умений, необходимых в воспитательно-образовательном процессе в ДОУ;
- 3) создать условия для непрерывного развития молодых воспитателей через систему методических мероприятий с использованием современных, инновационных форм работы.

В каждом детском саду складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогами, выбираются те формы и методы, которые, в конечном итоге, будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого воспитателя и повышению его профессиональных компетенций, таких как предметная, организационно-методическая, информационно-поисковая, социально-коммуникативная, организационно-коммуникативная, рефлексивная (способность к рефлексии собственных действий и непрерывному самообразованию).

Для выполнения условия непрерывного развития молодых воспитателей через систему методических мероприятий с использованием современных, инновационных форм работы, достижения цели и решения представленных задач на базе детского сада была разработана программа наставничества «Ступеньки». Занятия с начинающими педагогами проводились в «Школе молодого воспитателя» 1 раз в месяц.

Каждое занятие было представлено в виде одной ступеньки. По завершении программы наставничества каждый начинающий воспитатель должен «подняться» с самой нижней ступеньки до самой верхней, то есть педагога, после освоения программы в Школе молодого воспитателя, обладают новой информацией, знаниями, умениями, которые помогут им более продуктивно организовать воспитательно-образовательный процесс с детьми и взаимодействие с родителями в детском саду.

Для всех молодых педагогов в торжественной обстановке мы провели «Посвящение в воспитатели» и анкетирование, по результатам которого был разработан план Школы молодого воспитателя с учетом выявленных проблем со следующими темами встреч:

1. Практикум «Сказка про птицу ФОП».
2. Мастер-класс «Использование художественного слова в режимных моментах».
3. Консультация «Как написать конспект НОД в соответствии с требованиями ФГОС ДО?»
4. Презентация «Организация НОД в соответствии с ФОП и ФГОС ДО».
5. Семинар-практикум «Организация проектной деятельности в рамках реализации ФГОС ДО».
6. Консультация «Практические советы по аттестации педагога с использованием АИС «Аттестация».
7. Круглый стол «Имидж педагога как условие формирования профессиональной компетентности».
8. Круглый стол «Технология подготовки и проведения родительских собраний».
9. Семинар-практикум «Ступени в лето или Летние игралочки с детьми».
10. Итоги работы «Школы молодого воспитателя».

Было принято решение проводить занятия с начинающими воспитателями в необычной форме для того, чтобы добиться максимального усвоения представленной информации и вызвать к ним интерес.

Поэтому в занятия включены элементы инновационной технологии – кейс-метода.

В основе кейс-метода лежит анализ какой-либо проблемной ситуации. Он объединяет в себе одновременно и ролевые игры, и метод проектов, и ситуативный анализ.

Целью кейс-метода является максимальное вовлечение каждого участника в самостоятельную работу по решению поставленной проблемы или задачи.

Каждый кейс включает в себя следующие аспекты: проблемный, конфликтогенный, ролевой, событийный, деятельностный, временной, пространственный. [1]

Кроме того, нам всем известен доказанный факт, что человек более 80% информации воспринимает визуально. Человек, зрение которого обеспечивает ему около 90% информации, всегда стремился к наглядности. Исходя из этого, визуализация информации имеет ряд преимуществ:

- 1) помогает не только правильно организовать и анализировать информацию, но и легко запоминать и проследивать взаимосвязи между блоками информации;
- 2) дает возможность связать полученную информацию в целостную картину;
- 3) быстро охватить большой объем информации;
- 4) воспроизвести и реконструировать разные процессы и события;
- 5) изложить скучный, «сухой», научный материал в увлекательной, запоминающейся форме. [2]

На основе этого, занятия в Школе молодого воспитателя полностью организованы на методе визуализации. Каждое занятие представлено в виде определенной темы. Для экономии времени информация заранее распечатана в виде различных фигур, изображений и так далее и систематизирована по небольшим блокам. Каждый блок информации находится в пронумерованном «отделении» индивидуального «кейса».

Педагоги, в соответствии с ходом занятия, размышляют над решением представленных перед ними вопросов, проблем, задач, постепенно открывая каждое «отделение». Затем каждый педагог оформляет (приклеивает) изображения, фигуры с информацией в индивидуальную тетрадь, тем самым формируя целостную картину по определенной тематике занятия.

Содержание занятий включает не только теоретические, но и практические аспекты воспитательно-образовательной деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

Занятия практической направленности предполагают непосредственное участие педагогов в моделировании режимных моментов, проживание ими реальных ситуаций, а затем оформление полученной информации в индивидуальной тетради.

В течение учебного года с педагогами было проведено 9 занятий по выявленным проблемам и на последнем занятии мы подводили итоги работы «Школы молодого воспитателя».

Регулярное проведение и интересная форма занятий позволили сделать нам вывод о том, что Школа молодого воспитателя является, во-первых, важнейшим фактором профессионального становления, успешного личностного и профессионального роста, во-вторых, способствует повышению качества воспитательно-образовательного процесса в ДОУ.

Полученные эффекты и результаты программы наставничества:

- умение педагогов планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с особенностями ДОУ;
- компетентность педагогов в организации режимных моментов в ДОУ;
- умение педагогов использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном процессе с детьми и при взаимодействии с родителями;
- уровень повышения профессиональной компетентности начинающих воспитателей об информационной системе «Аттестация педагогических работников»;

- достижение профессиональных успехов и занятие достойного личностному потенциалу каждого педагога места в образовательном пространстве ДОУ.
Обоснование количественных показателей оценки результатов:

- 100% реализация запланированных мероприятий программы наставничества;
- участие наставляемых педагогов в 100% запланированных мероприятий программы;
- выполнение не менее 80% показателей по критериям, входящим в оценку эффективности деятельности и качества труда педагогов ДОУ за 2022-2023 учебный год.

Обоснование качественных показателей оценки результатов:

- положительная оценка взаимодействия наставника и наставляемых педагогов (все участники наставнической деятельности удовлетворены результатами освоения программы);
- применение наставляемыми педагогами полученных от наставника знаний, умений и опыта в профессиональной деятельности (на основе экспертных листов посещения занятий наставником; результатов экспертизы проектных и исследовательских работ);
- успешная подготовка к прохождению процедуры аттестации на первую квалификационную категорию;
- поступление запросов участников на продолжение совместной работы.

Библиографический список

1. Азевич, А.И. Визуализация педагогической информации: учебно-методический аспект. Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: «Информатика и информатизация образования». – 2016. – № 3. – С. 74-82.
2. Бобохужаев, Ш. Актуальность применения кейс-методов обучения в национальной системе подготовки кадров: Международная научно-практическая конференция:

сборник тезисов докладов. – Т.: Изд-во «Образовательная академия. РУ». – 2013. – С.75-78.

3. Быстрова, Т.Б. Пути преодоления формализма в процессе реализации программы наставничества в системе СПО [Электронный ресурс] / Т. Б. Быстрова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.56-60.
4. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.71-74.
5. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Тальшинская // Вестник педагогических инноваций. – 2022. – №2. – С.14-22.
6. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества [Текст] / Т. В. Качина // Методист. – 2022. – №7. – С.2-4.