

АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА
«Молодой специалист – перспективное будущее»
по организации наставничества с молодым педагогом
Пачкорией Олесей Николаевной

Наставник:
Проваренко Светлана Салаватовна

Каждый наставник в образовательной организации осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с молодыми педагогами.

Идея создания проекта «Молодой специалист – перспективное будущее» появилась и была поддержана в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. Ведь при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Наставничество как элемент системы развития педагога в образовательной организации в образовательном пространстве города Нижневартовска имеет большое значение для развития молодых педагогов.

В общем виде наставничество можно определить, как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. В более широком, современном значении наставник - это квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы в образовательной организации, который:

- помогает новым сотрудникам адаптироваться в образовательной организации;
- содействует их профессиональному развитию, карьерному росту;
- участвует в оценке результатов их деятельности.

Необходимость внедрения системы наставничества особенно очевидна в настоящее время.

Образовательный проект «Молодой специалист – перспективное будущее» позволяет удовлетворять запросы образовательной организации и в большей степени учитывает индивидуальные склонности педагога-наставника, удовлетворяет интересы и потребности личности, способствует ее саморазвитию.

Молодые педагоги, придя в новый коллектив, имеют минимум практического опыта, и испытывают острую необходимость в сопровождении. Кроме этого, понимая значимость и ответственность перед детьми, родителями (законными представителями) за воспитание и образование детей, педагоги не могут позволить себе ошибаться. Поэтому важно сразу понимать и применять в деятельности с детьми методы и приемы в соответствии с требованиями меняющегося законодательства. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы воспитания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и детским сообществом. Именно в этот момент педагогам

необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

При внедрении и развитии системы наставничества пользу получают все участники этого процесса. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия:

- воспитанников
- самого наставника
- организации

И в данном случае каждая категория получает свои преимущества:

- **педагог-наставник** развивает деловые качества и навыки управления, повышает свой статус в образовательной организации в образовательном пространстве города Нижневартовска, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды (это очень важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена).

В ходе реализации проекта **педагог-наставник**:

- научится дифференцированно и целенаправленно планировать, и организовывать работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающих коллег;
- повысит уровень профессиональной активности с учетом потребностей, затруднений, достижений; продуктивность работы и результативность наставничества в образовательном учреждении; интерес и мотивацию к самообразованию и наставнической деятельности;
- активизирует собственный творческий потенциал и стиль педагогической деятельности; стремление к сотрудничеству, эмпатию.

Молодой педагог:

- получает своевременную помощь на этапе интеграции в образовательную организацию;
- поддержку в профессиональном и карьерном развитии, получает знания, развивает навыки;
- повышает профессиональный уровень и способности, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником и со всей адаптивной средой.

Образовательная организация:

- повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками;
- стабилизируется численность коллектива (снижается текучесть кадров);
- формируется команда высококвалифицированных специалистов.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога - наставника по развитию у молодого специалиста или неспециалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также передачу имеющихся знаний в области предметной специализации и методики воспитания. Всю систему наставничества в образовательной организации можно условно разбить на три составляющие: адаптация молодых специалистов к внешним и внутренним условиям ДОО, их обучение и последующее сопровождение.

Цель: Оказание помощи молодым педагогам в профессиональном росте, повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи :

1. Обеспечить теоретическую, методическую поддержку молодых педагогов.
2. Мотивировать повышение теоретического и практического уровня педагогов, овладение современными педагогическими технологиями.
3. Способствовать профессиональному росту молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности молодого педагога.

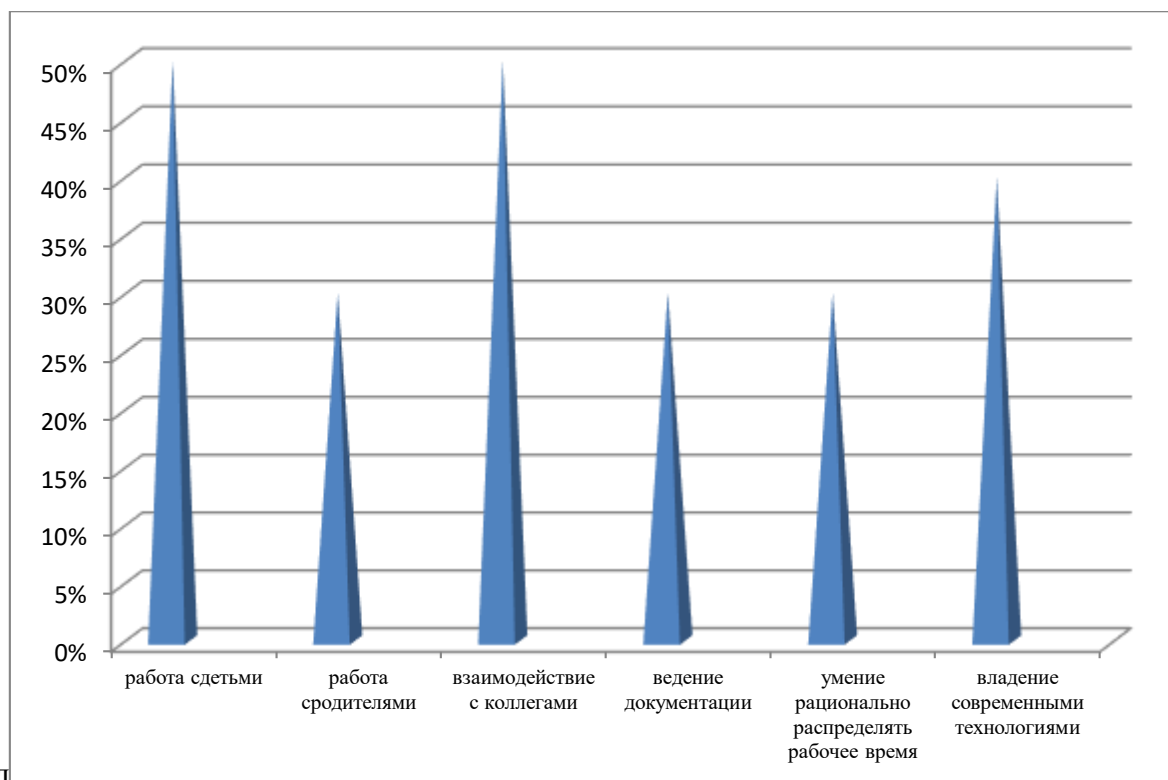
Ожидаемые результаты:

1. Познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития. Молодой педагог примет результативное участие в конкурсах профессионального мастерства на различном уровне.
2. Качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями). Молодой педагог примет активное участие в форумах, конференциях, форсайт центрах и других открытых мероприятиях, будет иметь публикации.
3. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. Молодой педагог примет активное участие во взаимопосещении мероприятий
4. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности, молодой педагог будет аттестован на 1 квалификационную категорию в 2019 году, а в 2021 году на высшую квалификационную категорию

На первом этапе реализации проекта, с целью выявления недостатков в профессиональном уровне молодого педагога, была составлена карта оценки и оформлены анкеты: анкета способностей молодого педагога к саморазвитию, анкета факторов стимулирующих и препятствующих обучению, развитию, саморазвитию молодого педагога. (За основу взяты диагностические материалы адаптированы к условиям конкретного детского сада, источник: пособие Профессионализм методиста или один в пяти лицах. Авт. Т.А. Сергеева, Н.М. Уварова, С.Е. Назарова и др. – М.: ИРПО; ПрофОбрИздат, 2002. – 224 с.).

В ходе мониторинга затруднений и уровня профессионализма молодого педагога были выявлены следующие пробелы:

У педагога значительно снижен интерес и мотивация к самообразованию и отсутствует самостоятельность в принятии конкретных решений, в организации деятельности с использованием современных технологий. Были определенные проблемы в планировании и организации взаимодействия с родителями. Возникали проблемы в умении анализировать свою работу и правильно организовать продуктивное сотрудничество с детьми.



2017 год

Выявленные недостатки позволили выделить направления работы по активизации профессионального роста молодого воспитателя:

- ✓ Создание условий для активизации профессионального роста молодого педагога и обеспечение реализации его образовательных запросов с формированием умений эффективно распределять рабочее время
- ✓ Включение в деятельность современных технологий
- ✓ Оказание методической помощи в становлении профессиональной компетентности.
- ✓ Формирование уверенности в своем профессиональном росте.

Эффективность продуктивного взаимодействия участников проекта на основном практическом этапе реализации проекта обеспечивалось заранее разработанным планом развития молодого воспитателя, с учётом использования различных инновационных форм активизации деятельности молодого педагога

На 2 этапе – организационном (октябрь 2017 г.), подготовлены рекомендации, планирование мероприятий, направленных на устранение пробелов, что будет способствовать:

- ✓ Повышению профессионального мастерства молодых педагогов в моделировании воспитательно-образовательного процесса.
- ✓ Формированию навыка ведения педагогической документации.
- ✓ Развитию профессиональной компетенции.

3 этап - практический (ноябрь 2017 г. – апрель 2022 г.). Направлен на реализацию плана мероприятий.

4 этап - аналитический (май 2022 г.). Данный этап направлен на оценку результатов, анализ, публикация опыта.

Основной формой наставничества данного проекта является «воспитатель-воспитатель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 4 лет) и наставника с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Формы работы

Использование онлайн-взаимодействия	Дискуссии
Консультации	Круглые столы
Семинары-практикумы	Деловые игры
Беседы	Убеждения, поощрения
Изучение методической литературы	беседы
Взаимопосещения	
Коллективные просмотры педпроцессов	
Анализ педагогических ситуаций	

Формы подведения итогов

Формы подведения итогов:

- отзыв о результатах наставничества
- проведение индивидуального собеседования с молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество (вопросы для индивидуального собеседования с молодым специалистом представлены в приложении 1).
- публикации результатов
- общий проект

Оценка результативности деятельности педагога-наставника проводится с учетом:

- содействия молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, в успешном овладении им профессиональными знаниями, навыками и умениями, в его профессиональном становлении;
- содействия в приобретении молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, опыта работы по специальности, направлению подготовки, формирования у него практических знаний и навыков в области профессиональной деятельности;
- оказания молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, постоянной и эффективной помощи в совершенствовании форм и методов работы;
- результативное участие молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество, в конкурсах профессионального мастерства;
- проведения действенной работы по воспитанию у молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество, добросовестного отношения к исполнению его должностных обязанностей.

На этом этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых занятий, либо просмотр видео занятий (что снимает напряженность и позволяет спокойно проанализировать мероприятия, при необходимости, вернуться к нужным моментам), развитие творческого потенциала молодых педагогов, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого воспитателя, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической

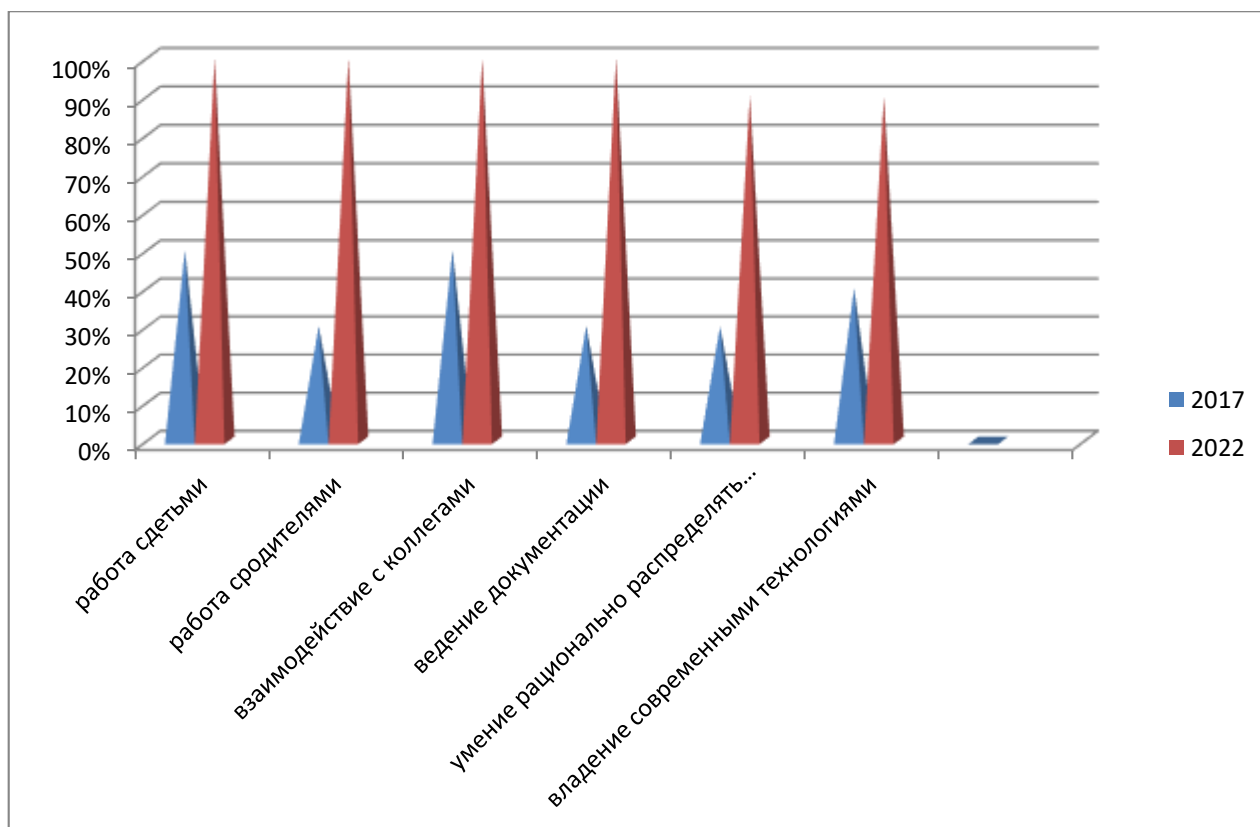
техники. Молодые воспитатели, не имеющие опыта работы с детьми, часто бывают прямолинейны, легко возбуждаются. Успех молодого воспитателя нередко зависит от «пустяков» - одежды, голоса, жестов, случайных замечаний. Как очень удачно сказал А.С. Макаренко: «Для меня... такие «пустяки» стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повысить голос, улыбнуться, как посмотреть».

Подготовки, полученной в вузе, недостаточно для формирования мастерства. К нему приходят только путем самообразования и творческих поисков. Поддержать специалиста в самый ответственный период его становления должны руководители. От них в значительной степени зависит, каким он будет.

Анализ результатов реализации проекта

Остановимся на эффективности реализации проекта в нашем учреждении. Заключительный этап – аналитический позволил сравнить полученные результаты внедрения проекта с исходными данными. В рамках четвертого этапа использовалась та же методика оценивания.

Ниже представлены сравнительные данные за период 2017-2022г.



Интерпретация результатов мониторинга уровня повышения профессионализма молодого воспитателя позволяет сделать выводы о том, что у педагога значительно

улучшились личностно ориентированные отношения с коллегами—воспитателями, появились навыки дифференцированно и целенаправленно планировать и организовывать работу, наблюдается нестандартный творческий подход к решению проблемных ситуации в практике педагогической деятельности, значительно повысился интерес и мотивация к самообразованию, сотрудничеству с коллегами. Появилось желание принимать участие в конкурсах различного уровня, педагог подал заявление на аттестацию. Молодой воспитатель стал активно принимать участие в конференциях, форсайт центрах, транслируя свой опыт работы.

В 2019 году молодой педагог принял результативное участие в конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют (на уровне города-2 место, 2020 год на федеральном уровне- вышел в очный этап, однако в связи с ограничительными мерами, выехать на место проведения конкурса г. Москва, к сожалению не удалось.)



Данные результаты позволяют сделать вывод об эффективности реализации проекта наставничества в учреждение.

Результаты реализации проекта доказывают необходимость применения инновационных форм активизации профессионального роста молодых воспитателей. А их использование в системе повышения уровня молодого педагога в детском саду способствовало:

– во-первых, повышению его квалификации и профессионального мастерства, безболезненному вхождению в коллектив;

– во-вторых, развитие лично ориентированных отношений между наставником и молодым педагогом, способствовали эффективному оказанию помощи и поддержке;

– в-третьих, опыт работы в данном направлении способствовал формированию в детском саду мотивации для опытных педагогов на желание брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для учреждения, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех ДОУ, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Таким образом, использование разнообразных современных форм работы способствовало активизации профессионального роста молодого воспитателя, а представленный опыт работы в детском саду обеспечил формирование в такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

Вопросы для индивидуального собеседования с молодым специалистом

1. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?
2. Каких знаний, умений, навыков вам не хватает в настоящее время?
3. В каких направлениях организации воспитательно-образовательного процесса вы испытываете трудности?

- в календарно-тематическом планировании
- в составлении рабочей программы
- в составлении перспективного планирования
- в составлении индивидуальных образовательных маршрутов
- в ведении другой документации воспитателя
- в проведении организованной образовательной деятельности
- в проведении педагогической диагностики
- в проведении культурно-досуговых мероприятий
- в проведении совместных мероприятий с родителями воспитанников
- в проведении других мероприятий
- в общении с коллегами, администрацией
- в общении с воспитанниками
- в общении с родителями воспитанников

4. Что представляет для вас наибольшую трудность?

- целесообразно организовать рабочее пространство
- формулировать цели, задачи
- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей

организованной образовательной деятельности (ООД)

- мотивировать деятельность воспитанников
- формулировать вопросы проблемного характера
- создавать проблемно-поисковые ситуации
- подготавливать для воспитанников задания различной степени трудности
- активизировать деятельность воспитанников в ходе ООД
- организовывать сотрудничество между воспитанниками
- организовывать само и взаимоконтроль воспитанников
- реализовать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении
- развивать способности воспитанников

5. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- практико-ориентированному семинару
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога

6. Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- типы занятий, методика их подготовки и проведения
- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе
- приемы активизации познавательной деятельности воспитанников
- оценка достижений воспитанников, динамики развития
- психолого-педагогические особенности воспитанников разных возрастов
- урегулирование конфликтных ситуаций
- формы работы с родителями
- формы и методы педагогического сотрудничества с воспитанниками

Диагностическая карта оценки навыков молодого педагога

Планируемые результаты	Обобщенные критерии оценивания результатов			
	Недостаточный	Пороговый	Средний	Высокий
Умеет применять специальные научные знания для осуществления педагогической деятельности в соответствии с психофизиологическими, возрастными, познавательными и индивидуальными особенностями обучающихся.	Не знает	Слабо знает, плохо описывает	Достаточно полно знает	Свободно описывает; четко систематизирует
Владение основами речевой профессиональной культуры	Не умеет	Слабо ориентируется	Умеет	Хорошо ориентируется
Способен нести ответственность за результаты профессиональной деятельности	Не владеет	Недостаточно владеет	Хорошо владеет	Свободно владеет; в совершенстве владеет
Знает: компоненты образовательной среды и их дидактические возможности; принципы и подходы к организации образовательной среды, согласно ФГОС и примерной программы	Не знает	Слабо знает, плохо описывает	Достаточно полно знает	Свободно описывает; четко систематизирует
Готов реализовывать образовательные программы по учебному предмету в соответствии с требованиями образовательных стандартов	Не готов	Слабо ориентируется	Готов	Хорошо ориентируется
Способен решать задачи воспитания и духовно-нравственного развития обучающихся в учебной и внеучебной деятельности	Не способен	Недостаточно владеет	Хорошо владеет	Свободно владеет; в совершенстве владеет
Способен использовать возможности образовательной среды, в том числе информационной, для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса	Не способен	Недостаточно владеет	Хорошо владеет	Свободно владеет; в совершенстве владеет
Готов к взаимодействию с детьми, родителями,	Не готов	Слабо ориентируется	Готов	Хорошо ориентируется

коллегами, социальными партнерами		я		тся
Взаимодействие с родителями	Не готов	стеснение	Свободно взаимодействует	Легко ориентируется в различных ситуациях
Взаимодействие с коллегами	Не готов	Не уверено	свободно	Легко
Работа с документацией	Не готов	Слабо ориентируется	готов	Хорошо ориентируется
Представление опыта	Не готов	Не уверен	готов	активен