**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Золотой ключик» г. Певек»**

**Региональный конкурс эффективных практик наставничества**

**«Мастерская наставника»**

**Номинация «Творческий дуэт»**

**Мудрость + молодость = УСПЕХ!**

**Наставник – Бакуменко**

**Наталья Степановна, воспитатель**

**Наставляемый – Чмырь**

**Альбина Андреевна, воспитатель**

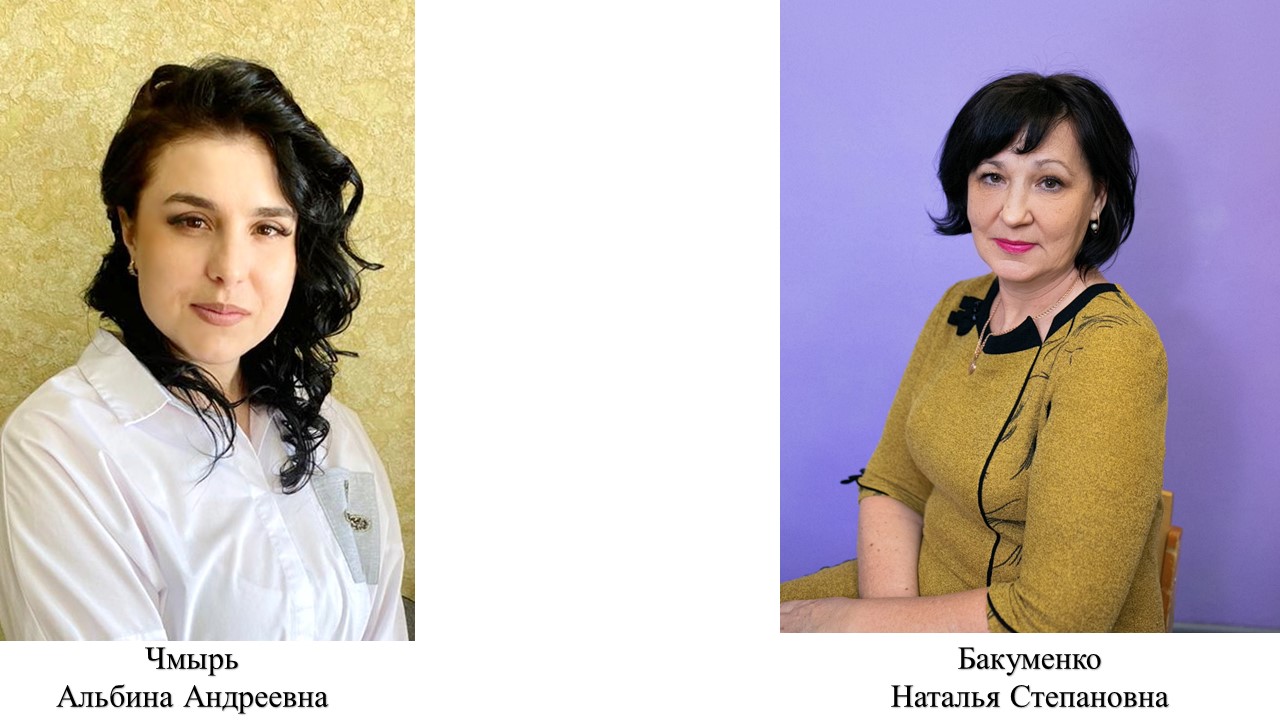
**г. Певек, 2023**

*Опыт перенять нельзя, ибо он всегда личностен. Но можно и нужно взять идею опыта, применив ее к своим возможностям.*

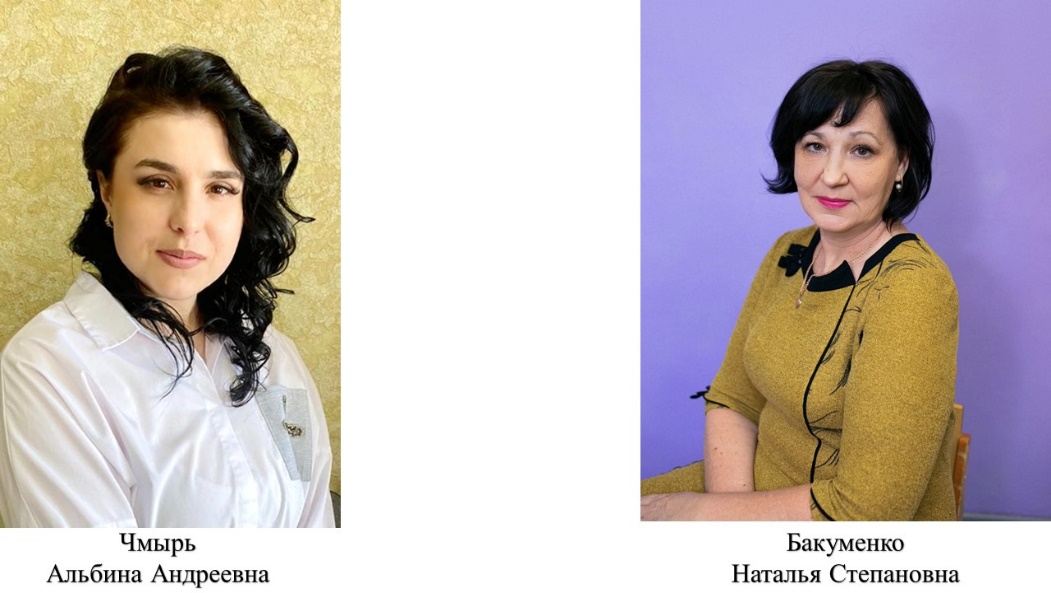
К.Д. Ушинский

Наставничество является средством профессиональной адаптации, личностного и профессионального роста, обучения на рабочем месте, повышения квалификации молодых педагогических работников образовательной организации и педагогов, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении.

**Наставляемая Чмырь Альбина Андреевна**

Начинающему воспитателю необходимы по­мощь и советы опытного педагога. Для меня таким наставником стала Бакуменко Наталья Степановна**.** Наталья Степановнащедро делится со мной своей мудростью, жизненным опытом и богатейшим запасом практических наработок. Она педагог с добрым сердцем, замечательный друг и человек ши­рокой души. Она умеет сделать замечание так, что это не кажется обидным, учит быть доброй, отзывчивой, оптимистично настроенной, ведь дети тонко чувствуют настроение, с которым к ним приходишь. Я с благодарностью учиты­ваю все ее рекомендации. О Наталье Степановне можно сказать, что она образец трудолюбия, терпения, творческого отношения к работе и оп­тимизма. За долгие годы работы (педагогиче­ский стаж — 34 года) мой наставник удостоена высоких профессиональных наград: Почетная Грамота Правительства Чукотского АО (2017), Почетная Грамота Губернатора Чукотского АО (2019), Почетная Грамота Думы ЧАО (2021), Ветеран труда Чукотского АО (2021).

**Наставник Бакуменко Наталья Степановна**

* + Ни для кого не секрет, что на профессиональном поприще начинающий педагог с первого же дня работы выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем. Родители, администрация и коллеги ожидают от них безупречного профессионализма. А начинающие воспитатели опасаются собственной несостоятельности, боятся допустить педагогическую ошибку. Часто, столкнувшись с трудностями в работе, молодые специалисты увольняются. В нашем коллективе, чтобы этого не происходило, одной из первостепенных задач администрация ставит сохранение молодых кадров. Для этого в учреждении реализуется целевая модель наставничества. Это именно та форма работы, которая помогает молодому педагогу научиться сотрудничать, получать полезную информацию, общаясь с людьми, имеющими богатый опыт в своей профессии.

Цель работы наставника *–* создать условия для профессионального роста молодого специалиста, способствовать снижению проблем адаптации и успешному вхождению в педагогическую деятельность.

Для выявления профессиональных затруднений Альбины Андреевны было проведено анкетирование, которое показало довольно низкий уровень готовности к работе в новых условиях реализации ФГОС ДО и недостаточно сформированные профессиональные навыки.

Для организации наставнического процесса, приоритет был отдан технологии фасилитации (с англ. - «способствовать, содействовать, создавать благоприятные условия»). Фасилитация – способ сопровождения, который позволяет интенсивно развивать умения молодого педагога проектировать собственную деятельность, а также приобретать навыки рефлексии собственного опыта.

Методическим инструментом для персонифицированного сопровождения стал совместно разработанный индивидуальный образовательный маршрут (далее- ИОМ), на основе личностных и профессиональных запросов молодого специалиста.

В результате проектирования совместной деятельности молодому педагогу удалось осуществить:

* выявление сильных и слабых сторон собственной методической подготовки;
* определение конкретных действий, необходимых для устранения профессиональных дефицитов;
* формирование положительного отношения к своей профессиональной деятельности;
* преобразование позиции «Мне дадут!» в позицию «Я могу сам!».

Индивидуальный образовательный маршрут был построен в формате сценария – плана образовательных активностей:

1. Практическая работа «Поле профессиональных координат».
2. Мастер-классы по организации непосредственно образовательной деятельности.
3. Организация воспитательно-образовательной работы с детьми в режимных моментах.
4. Взаимодействие с родителями воспитанников.
5. Разработка совместного образовательного продукта (конспекта занятия).
6. Практическая работа «Рефлексия «Мое PROдвижение».

В начале реализации ИОМ Альбина Андреевна выполнила практическую работу «Поле профессиональных координат» по предложенному алгоритму. 

*Алгоритм работы*

1. Исследуйте понятия - модерационные карточки (*Приложение№1*)

2. Распределите карточки в два кластера:

- «Педагогическая деятельность»,

- «Индивидуальный образовательный маршрут».

3. Установите взаимосвязь между понятиями (карточки в кластере).

4. Соберите из карточек «Поле профессиональных координат».

5. Расставьте приоритеты в понятийном Поле (в каждом кластере).

6. Отобразите взаимосвязь между понятиями.

7. Прокомментируйте «Поле профессиональных координат» относительно достигнутых промежуточных результатов методического продвижения в наставничестве.

Я, как наставник, помогла исследовать модерационные карточки, дать определение понятиям, расставить приоритеты.

Следующим этапом реализации ИОМ было проведение мастер-классов по организации непосредственно образовательной деятельности. Передача опыта в форме мастер-класса позволила отработать практические навыки по различным методикам и технологиям обучения дошкольников.

Организованные мастер-классы по разделам образовательной программы (формирование элементарных математических представлений, развитие речи, ознакомление с природой и окружающим миром) помогли сформировать молодому специалисту педагогические профессиональные компетенции в соответствии со стандартом «Педагог»:

* умение планировать и проводить занятия;
* владение ИКТ-компетентностями;
* изучение современных образовательных технологий;
* умение проводить педагогический мониторинг.

Следующий шаг в совместной деятельности наставника и наставляемого – изучение организации воспитательно-образовательной работы с детьми в режимных моментах в теории и практике. Альбине Андреевне предложена консультативная помощь «Воспитание и обучение в режимных моментах»*,* где четко обозначены задачи педагога и ожидаемый образовательный результат. Проведены взаимопосещения режимных моментов.



Практические советы помогли молодому специалисту отработать формы, методы и приемы работы с дошкольниками. В результате совместной образовательной активности сформировались такие профессиональные компетенции:

* организация развивающей предметно-пространственной среды;
* организация детских видов деятельности в контексте ФГОС ДО;
* умение индивидуализировать образовательное пространство группы;
* умение подобрать методы, формы, приемы, ресурсы для организации режимных моментов.

Далее в плане совместной деятельности молодого специалиста и наставника организовано взаимодействие с родителями.



Работа с родителями – одно из сложных направлений педагогической деятельности, опытный наставник способен оказать практическую и теоретическую помощь молодому специалисту по организации разнообразных форм взаимодействия с семьей. Разработанный совместно сценарий родительского собрания по экологическому воспитанию дошкольников и просвещению родителей в вопросах экологии позволил сформировать у наставляемого:

* умение выстраивать диалог с семьей;
* умение вовлекать родителей в учебный процесс;
* овладеть нормами профессиональной этики взаимодействия с семьей.

На этапе сотворчества по созданию образовательного продукта – конспекта НОД определили тему занятия, взяли за основу трудовое воспитание дошкольников. Решили познакомить старших дошкольников с профессией повар. Подобрали эффективные, современные методы и приемы обучения. Сконструировали занятие таким образом, чтобы взаимодействие с детьми было организовано в разных формах: индивидуальное, в парах, групповое. Создали дидактический материал и рационально распределили в помещении. Особое внимание уделили потребности детей в движении, для снятия напряжения были организованы игры малой подвижности. Занятие организовали в разных видах детской деятельности: игровой, коммуникативной, познавательно-исследовательской, двигательной. В продолжении изучения профессии повар организовали для детей самостоятельную деятельность, тем самым индивидуализировали образовательное пространство, где каждый ребенок в любой теме мог найти для себя интересное занятие. Оказывая не директивную помощь детям, активизировали детей на дальнейшую деятельность.

На заключительном этапе реализации ИОМ молодой педагог сделал рефлексию своего продвижения в процессе участия в наставнической деятельности.

*План подготовки к проведению рефлексии*

* Просмотр репродукции картины русского художника Василия Кандинского «На точках» (1928).



* Точка - первоэлемент изображения. Это образ паузы (В.В. Кандинский).
* «Геометрическая линия - след движущейся точки, ее производная, возникающая из движения в результате уничтожения высшего, замкнутого в себе спокойствия точки. Здесь совершается прыжок из статического состояния в динамическое. Линия, следовательно, полная противоположность живописного первоэлемента — точки. Когда же на точку воздействуют внешние силы, тогда появляется линия: «первоначальный источник каждой линии неизменно один - сила» (В.В. Кандинский).
* Круг. *«Фигура эта такова: нет ни начала, ни конца... В ней видится планет судьба. И все деяния творца» Б. Ханин*

2. Выполнение практической работы:

- Нарисуйте «ТОЧКУ» на бумаге (иначе - «Образ паузы»).

- Создайте СЛЕД движущейся ТОЧКИ.

У вас появится геометрическая ЛИНИЯ. Таким образом, по мнению художника В. Кандинского, вы уже совершили «прыжок из статического состояния в динамическое».

- Завершая линию, нарисуйте КРУГ.

Вы создали рисунок!

Наполним рисунок смыслом!

*Проведение рефлексии*

- Возьмите индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ). Выберите одно конкретное действие, которое вы совершили. Что «отскочило, «отразилось» благодаря этому действию, т.е. каков результат?

- Перенесите в рисунок информацию о действии и достигнутом результате: пропишите действие через глагольную форму напротив ЛИНИИ (Знаю, умею, могу), в КРУГ поместите краткую информацию о результате конкретного действия.

Альбина Андреевна нарисовала своё *PROдвижение*, перевела информацию из одной знаковой системы в другую, визуализировала полученные педагогические компетенции, тем самым овладела приемом формирующего оценивания «Я – до начала, Я – после». Получился авторский рисунок, наполненный смыслом, в котором отразилась этапность, приобретенные навыки и умения в контексте требований стандарта «Педагог» в соответствии с ФГОС ДО.

В результате совместной деятельности сформировалась «Папка достижений»:

* конспекты НОД;
* презентации;
* участие в конкурсах воспитанников и молодого специалиста;
* участие в праздниках и мероприятиях различного уровня;
* фотоотчеты на сайте ДОУ.

Накопленный опыт методической работы позволяет в перспективе создать «Электронное портфолио начинающего педагога».

Итак, наставничество является двусторонним процессом (с одной стороны, деятельность наставника, с другой - молодого педагога), который носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Такая форма работы с кадрами положительно влияет на всех участников отношений, на функционирование всего дошкольного отделения.

Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; строит собственную профессиональную карьеру; учится конструктивно взаимодействовать с наставником, приобретает информацию о традициях образовательной организации, в которой он работает.

Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимного обучения. Организация, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

**Используемая литература**

1. Инновационная программа дошкольного образования «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Веракса.-2019
2. Ахмедова И.Г. Организация наставничества в дошкольном отделении //Научно-методический журнал «Методист» № 7, 2022, стр. 56-59.
3. Шестакова Т.В. Рефлексия: мое методическое продвижение. В проект «Наставник 3.0» //Научно-методический журнал «Методист» № 8, 2022, стр. 30-37.

Приложение 1

«Поле профессиональных координат»

* Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) - программа образовательной и иной дея­тельности, направленная на личностное, профессио­нальное развитие, разработанная на основе лично­стных и профессиональных интересов и запросов.
* Действие - произвольная, преднамеренная, опосредованная активность, направленная на до­стижение осознаваемой цели
* Личностное переосмысление человеком сте­реотипов своего опыта и личностной позиции: как я себя чувствовал, как я себя вел, как мой прошлый опыт влиял на мои действия, мысли и чувства, как я изменялся.
* Профессиональная позиция – это точка зре­ния, отношение к назначению своей профессии; действия, поведение, обусловленное ими.
* Творчество – оригинальное, высокоэффектив­ное решение задач педагогического процесса.
* Субъект – тот, кто познает, мыслит и действует.
* Педагогическая деятельность – профессиональ­ная деятельность, осуществляемая в условиях педа­гогического процесса, направленная на обеспечение его эффективного функционирования и развития.
* Образовательный профессиональный запрос - выражение деятельностного отношения обучающе­гося к своему движению в образовательном про­странстве, его намерение, адресованное агентам образования и зафиксированное в ходе обсужде­ния ИОМ.
* Цель – это конечная точка, в которой должен оказаться обучающийся. Цель определяется четко, так чтобы субъект понял цель на этапе разработки ИОМ.
* «Цифровой след» на портале «город Масте­ров» - «след» линии продвижения, складывающуейся через фиксацию проб; «след» как отражение самостоятельных действий.
* Компетенция - (лат. - добиваюсь, соответ­ствую), знания и опыт в определенной области
* Компетентность – это то, что позволяет человеку реализовать компетенцию в той или иной деятель­ности.
* Профессиональная компетенция – способность успешно действовать на основе практического опы­та, умения и знаний при решении профессиональ­ных задач.
* Задачей называют саму цель, данную в рамках проблемной ситуации, то есть то, что требуется сде­лать. Это конкретное выражение цели.
* hard skills - «жёсткие навыки», знания и умения, специфичные для конкретной профессии. Навыки, которые легко наблюдать, измерить, про­демонстрировать.
* soft skills - «мягкие навыки», социальные навыки. Они не столь очевидно измеряемы, как твер­дые навыки. К ним относятся умение общаться, работать в команде, управлять временем, мотиви­ровать себя и других.
* Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятель­но, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.
* Рефлексия – размышление о себе, видение себя со стороны.
* Формула успеха – это своеобразная цепочка действий, направленных на реализацию поставлен­ной цели и достижение необходимого и желаемого результата.
* Навык – действие, доведенное до автоматизма, сформированное путем многократного повторения, характеризующееся высокой степенью освоения и отсутствием поэлементной регуляции и контроля.
* Метод обучения (греч.-путь) - процесс взаимо­действия, в результате которого происходит пере­дача и усвоение знаний, умений и навыков.
* Прием обучения – кратковременное взаимо­действие, направленное на передачу конкретного знания, умения, навыка (часть метода, отдельный шаг в реализации метода).
* Умение – владение способами применить усвоенные знания на практике.
* Образ – непосредственное или опосредован­ное ОТРАЖЕНИЕ реальности в форме целостной невербальной структуры.