

Республиканский конкурс проектов
«Наставничество - стратегия непрерывного развития»

Тема: Педагогический проект
«Наставничество, как метод сопровождения процесса профессионального становления молодого педагога»

Номинация:
«Комплексная модель наставничества образовательной организации»

Авторы: Тарасова Н.В. - старший воспитатель
Земченкова Т.Е. – педагог-психолог

Порецкое. 2021

Актуальность проекта

Возрастающая роль образования в развитии современной экономики и общества актуализирует внимание к качеству профессиональной деятельности педагогических работников. В настоящее время формируется более широкое видение профессиональной деятельности педагога, как профессионалов, которые способны реально изменять окружающий мир к лучшему. Таким образом, государство возлагает большие надежды на молодых педагогов, которым на начальных этапах работы в детском саду нужна методическая и консультативная помощь.

Статистические данные последних лет нашей Республики и Порецкого района неумолимы: педагогический состав дошкольных учреждений стремительно «стареет», а так же большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

1. Возникает противоречие между уровнем подготовки педагогических кадров и требованиями, предъявляемыми в общеобразовательных организациях к педагогическим работникам;
2. неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
3. слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
4. недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях, очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь молодому педагогу в развитии его профессиональных умений и навыков, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален. На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится всемерная поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя.

Пояснительная записка

В целях реализации федеральных проектов Современная система дошкольного образования характеризуется постоянным повышением его

качества, она требует максимальной организации образовательного процесса в дошкольном учреждении. При этом большое внимание уделяется роли профессиональной компетентности педагогов. Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в первые годы работы в дошкольном образовательном учреждении. Требования к личности и содержанию профессиональной деятельности начинающего педагога предполагают наличие у него умений эффективно работать в постоянно меняющихся социально-педагогических условиях. Сегодня обществу требуется не просто воспитатель, а педагог по дошкольному образованию, который способен обеспечить не только воспитание и обучение ребенка, но и главное — развитие его личности. Изменения, происходящие с личностью в процессе подготовки, овладения профессиональной деятельностью и ее самостоятельного осуществления, приводят к становлению личности как профессионала.

На современном этапе система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Молодые специалисты, поступающие в дошкольные учреждения, часто испытывают потребность в общении, более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного воспитания, освоению ими новых педагогических технологий. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной. 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 и коллеги по работе ожидают от них столь же высокого и безупречного профессионализма.

В нашем образовательном учреждении мы выделили категорию педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию, которые в последнее время приходят в коллектив после переобучения:

Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы.

Наставничество - одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает

персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-наставника.

В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

В связи с меняющимися требованиями и большим потоком информации, молодые педагоги не всегда могут самостоятельно ориентироваться в возникающих проблемах, которые порой самостоятельно не могут вычлениить, поэтому возникла необходимость в создании проекта, направленного на предупреждение затруднений, развитие профессиональной траектории молодых специалистов

Целевая группа:

Молодые педагоги (педагогический стаж работы до 3х-лет)

Цель: Повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников, начавших педагогическую деятельность

Задачи:

- Определение профессиональных дефицитов у начинающих педагогов и дальнейшее сопровождение по их устранению

- Ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

- Оказать методическую помощь молодому специалисту в повышении уровня организации учебно–воспитательной деятельности;

- индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодого педагога через создание индивидуальных образовательных маршрутов;

- Овладение современными подходами и внедрение передовых педагогических технологий в образовательный процесс

Ожидаемый результат проекта:

- Определены профессиональные дефициты у начинающих педагогов и даны методические рекомендации по их устранению;

- сформированны у молодого педагога потребности в постоянном пополнении педагогических знаний, сформированна гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроет творческий потенциал;

- рост уровня самообразования, самоорганизации, саморазвития.

Срок реализации проекта: 2 года

Участники проекта:

- администрация ДОУ;
- педагоги коллектива ДОУ;
- молодые педагоги ДОУ.

Кадровое, финансовое и материальное обеспечение проекта:

1. Кадровое обеспечение проекта:

- Административный персонал ДОУ;
- Педагогический персонал ДОУ.

2. Материально-техническое обеспечение проекта:

- Ресурсы ДОУ.

Описание проекта наставничества (описать поэтапную реализацию процесса наставничества: от формирования наставнических пар/групп, планирования и прохождения программы наставнической деятельности (дорожная карта), привлечения ресурсов для совместной работы наставника и наставляемого, выявления результативности наставнической деятельности, до подведения итогов взаимодействия пар/групп и т.д.);

Этапы реализации проекта

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации проекта включает в себя:

- Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.
- Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений, выявленных в процессе проведения мониторинга.

II этап Реализационный включает в себя:

- Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы»

- Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- Самообразование молодых специалистов.
- Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями.

Направления деятельности по работе с молодыми специалистами:

1. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
2. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
3. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей(если они пришли из других сфер деятельности).
4. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
5. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

6. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
7. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
8. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Объяснение педагогам о правильном и рациональном ведении документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы используемые в работе по наставничеству:

- наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов,
- консультации,
- взаимопосещение,

- открытые мероприятия,
- круглые столы,
- семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации проекта - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации
 - на муниципальном уровне
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

V. Механизм реализации проекта:

Реализация данного проекта рассчитана на 2 учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада по мере его поступления в ДООУ, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником, на основе примерного плана по наставничеству. Каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией проекта включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации проекта представляются на итоговом педагогическом совете.

Заключение

- ❖ В ДООУ создана система работы с молодыми специалистами, которая объединяет деятельность молодых педагогов, опытных наставников, узких специалистов
- ❖ Более быстрый переход молодого специалиста на новую ступень профессионального статуса
- ❖ Закрепление за молодым специалистом педагога-наставника способствует поддержанию профессионального интереса у самого наставника
- ❖ У молодых педагогов сформирована потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, формируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно - образовательный процесс

Для успешной адаптации начинающих педагогов основным видом их познавательной и формирующей профессиональной деятельности следует признать самостоятельную работу, самообразование, самовоспитание, самоанализ, самоконтроль, то есть личностное адаптационное усовершенствование. Процесс профессиональной адаптации у каждого педагога индивидуален и зависит от множества факторов, но в целом он связан с понятием «адаптированность», которая определяется как освоение норм профессиональной деятельности. Достижение соответствия нормам обеспечивает качественную профессиональную деятельность, оптимальную работоспособность и является базой, фундаментом, непременным условием для

развития творческих способностей педагога, совершенствования профессионального мастерства, формирования индивидуального стиля деятельности

**«Дорожная карта»
профессионального развития молодого педагога**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	ответственный
1 Организационные мероприятия			
1.1	Разработка и утверждение правовых актов, обеспечивающих реализацию наставничества в ДОУ	сентябрь	руководитель старший воспитатель
1.2	Закрепление педагогов-наставников за молодыми педагогами	сентябрь	руководитель старший воспитатель
2. Аналитическая работа			
2.1	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса, требований ФГОС дошкольного образования	октябрь	старший воспитатель наставник
2.2	Помощь в изучении федерального «Закона об образовании РФ», Семейного кодекса», ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка», «Конвенции о правах ребенка», ФГОС дошкольного образования, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОО, локальными актам ДОО; Основной образовательной программы ДОО, годового плана ДОО.	октябрь	старший воспитатель наставник
2.3	Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой	ноябрь	старший воспитатель наставник
2.4	Анализ результатов анкетирования молодых педагогов по определению степени удовлетворенности работой в ДОУ(на основании анкетирования)	ноябрь	старший воспитатель наставник
3. Организация работы			
3.1	Посещение занятий у опытных педагогов Анализ занятий.	в течение года	старший воспитатель наставник
3.2	Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее». Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми	в течение года	старший воспитатель наставник
3.3	Организация обучающих практических семинаров	в течение года	старший воспитатель наставник

3.4	Составление индивидуального плана работы	ноябрь	старший воспитатель наставник
3.5	Составление отчета об итогах выполнения индивидуального плана работы с молодым педагогом	на итоговом педсовете	старший воспитатель наставник

Список используемых источников

1. Бережнова О. В., Тимофеева Л. Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. — М., 2014.
2. Наставничество в ДОУ / портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций Ресурсы образования [Электронный ресурс].

Приложения

Приложение 1

Памятка для молодых специалистов

"Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ"

Старайтесь:

Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.

Расти профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.

Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.

Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.

Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.

Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.

Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие – основа вашего здоровья.

Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты – в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.

Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

"Терпение – дар Неба". Обладающий терпением не унижится до раздражения.

Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.

Великая миссия женщины – нести в мир любовь, красоту и гармонию.

Коллектив – это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.

Ваши объяснения должны быть простыми и понятными детям.

Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.

Не скупитесь на похвалу.

Не создавайте конфликтных ситуаций.

Следите за внешностью и поведением.

Ваше отношение к работе, людям, предметам – образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

Любить ребенка таким, каков он есть.

Уважать в каждом ребенке личность.

Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.

Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.

Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.

Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.

Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается:

Кричать и наказывать детей.

Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.

Приходить к детям с плохим настроением.

Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.

Оставлять детей одних.

Унижать ребенка.

Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - новизна деятельности;
 - условия работы;
 - возможность экспериментирования;
 - пример и влияние коллег и руководителя;
 - организация труда;
 - доверие;
 - возможность профессионального роста.
9. Что Вам хотелось бы изменить?

Тест для молодого воспитателя на определение его педагогической стрессоустойчивости (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Из приведенных пословиц и поговорок выберите те, которые в наибольшей степени отражают особенности Вашей жизни в качестве молодого специалиста:

1. Поступление на работу в детский сад:

А. Не ищи зайца в бору – на опушке сидит.

Б. Ехал к вам, да заехал к нам.

В. Попался, как ворона в суп.

2. Посвящение в должность воспитателя:

А. Посла не секут, не рубят, а только жалуют.

Б. Летать летаю, а сесть не дают. В. Напишешь пером, что не вывезешь волом.

3. Первый самостоятельный опыт:

А. Прежде веку не помрешь.

Б. Его пошли, да сам за ним иди.

В. Как ступил, так и по уши в воду.

4. Отношение к наставничеству:

А. Наука учит только умного.

Б. Болящий ожидает здоровья даже до смерти.

В. Кабы знать, где упасть, так и соломки подстлал.

5. Проведение занятий с детьми:

А. Не бьет стрела татарина.

Б. Учи других – и сам поймешь.

В. Ехала кума неведомо куда.

6. Проведение режимных моментов:

А. День в день, топор в день.

Б. Жив, жив Курилка.

В. Что ни хватать, то ерш, да еж.

7. Родительские собрания:

А. Не трудно сделать, да трудно задумать.

Б. Первый блин комом.

В. Жаловался всем, да никто не слушает.

8. Участие в педагогических советах в ДОУ:

А. Живет и эта песня для почину. Б. Стрелял в воробья, да попал в журавля.

В. Фасон дороже приклада.

9. Конец учебного года:

А. Не то дорого, что красного золота, а то дорого, что доброго мастерства.

Б. За ученого (битого) двух неученых (небитых) дают.

В. Вечер плач, а заутре радость.

Ключ к тесту Если у Вас преобладают ответы: "А" – у Вас сформированы устойчивые представления о себе как "идеальном педагоге" (каким бы Вы хотели стать), "потенциальном педагоге" (каким бы Вы могли стать) и "реальном педагоге" (как Вы себя оцениваете). Это позволяет Вам уже учиться у более опытных педагогов и успешно работать по выбранной специальности. "Б" – у Вас недостаточно дифференцированы представления о себе как о реальном и потенциальном педагоге. Вы привыкли учиться и работать, не задумываясь над тем, что меняетесь в ходе этого процесса. Попробуйте посмотреть на себя со стороны – и увидите, что у Вас уже вырабатывается свой собственный, присущий только Вам, стиль педагогической деятельности. "В" – У Вас занижена самооценка как самообразовательной, так и профессиональной деятельности. Это приводит к неуверенности в своих силах и пассивности. Попробуйте придумать себе идеальный образ себя – педагога и Вы убедитесь, что разница между Вашими возможностями и желаниями намного меньше, чем Вам кажется! Стрессоустойчивость: для ответов типа "А" – нормальная. для

ответов типа " Б" – неустойчивая. для ответов типа "В" – свидетельствует о необходимости оказания психологической помощи в процессе адаптации к требованиям педагогической профессии.

Приложение 4

Тест для опытного воспитателя на определение эффективности его работы (Н.В. Микляева, Ю.В. Микляева)

Отметьте, какие из пословиц русского народа, на Ваш взгляд, в наибольшей степени соответствуют представлениям о Вашей деятельности: 1. Воспитатель детского сада – это:

- А. Добрая лошадка все свезет.
- Б. Без матки пчелки – пропащие детки.
- В. Под трубами повиты, под шеломом взлелеяны, концом копия вскормлены.

2. Педагогический коллектив – это:

- А. В мире, что в море.
- Б. У одной овечки да семь пастухов.
- В. Склеенная посуда два века живет.

3. Обучать детей – значит:

- А. Что посеешь – то и пожнешь.
- Б. Была бы нитка, дойдем и до клубка.
- В. В дорогу идти – пятеры лапти сплести.

4. Воспитывать детей – значит:

- А. Служил семь лет, выслужил семь реп, да и тех нет.
- Б. Перемелется – все мука будет. В. Наказом воевода крепок.

5. Развивать детей – значит: А. Сей день не без завтра.

- Б. Высоко летаешь, да низко садишься. В. Палка о двух концах.

6. Работа с родителями – это:

А. Бумага некупленная, письмо домашнее.

Б. В добрый час молвить, в худой промолчать.

В. По способу пешего хождения.

Ключ к тесту Если у Вас преобладают ответы: "А" – Вы в большей степени ориентированы на выполнение преподавательской, коррекционно-развивающей и культурно-просветительской функций воспитателя. Следовательно, можно говорить о том, что Вы уже обладаете собственным, индивидуальным стилем психолого-педагогической деятельности. Преимущество Вашей работы в качестве наставника заключается в том, что Вы ориентированы на когнитивную практику работы с молодыми специалистами, т. е. способны показать, чему нужно учить детей и как это лучше всего делать. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание дидактического, "поучающего" стиля взаимодействия. Постарайтесь быть демократичнее! "Б" – у Вас преобладает мотивация личностного общения с детьми, родителями, коллегами. Это выражается в том, что лучше всего Вам удастся реализация научно-методической и воспитательной функций педагога. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы ориентированы на эмотивную и креативную практику работы с ними, т. е. способны оказать психологическую поддержку и продемонстрировать весь педагогический потенциал Вашего подопечного. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать преобладание излишне демократического и либерального стиля взаимодействия. Иногда Вашему подопечному может понадобиться и четкая инструкция для ориентирования в сложных педагогических ситуациях. "В" – приоритетным направлением Вашей деятельности в ДОУ являются управленческая и социально-педагогическая. Преимущество работы Вас в качестве наставника молодых специалистов заключается в том, что Вы можете научить их усматривать педагогическую проблему в разных ее проявлениях и упрощать ее (в сложных ситуациях выделять 1–2 ключевые составляющие

проблемы), а также объединять свои усилия с другими специалистами ДОУ и родителями детей для достижения оптимальных результатов педагогического процесса. Отрицательным моментом общения с Вами молодого специалиста может стать формирование у него представлений о Вас как об идеальном педагоге, уровня которого достичь просто невозможно. Постарайтесь с присущим Вам чувством юмора объяснить, что Вы начинали точно так же.

Приложение 5

Семинар-практикум «Учимся проводить диагностику»

Предварительная работа: повторить Концепцию дошкольного воспитания, характеристику игры в раннем детстве, содержание главы «Организация игры в первой младшей группе» из методического пособия «Организация сюжетной игры в детском саду» Н. Я. Михайленко, Н. А. Коротковой.

I. Вводная часть Старший воспитатель: Уважаемые педагоги, сегодня я пригласила вас на очередную деловую игру. Учитывая то, что игра является самым любимым и желанным видом детской деятельности и имеет огромное развивающее значение, несложно понять, для чего мы выбрали именно этот вид встречи. В качестве разминки мы поиграем в игру «Докажи очевидное»: я буду делать общеизвестные утверждения, отражающие значение игры, а вы должны доказать эти утверждения на примерах из своей практической работы.

1. Игра для ребенка - это радость и удовольствие.
2. Игра облегчает адаптационный период.
3. Игра помогает установить доверительные отношения с ребенком.
4. Игра способствует становлению целенаправленной деятельности.
5. Игра - окно в мир взрослой жизни.
6. Игра способствует развитию речи.
7. Игра имеет значение для умственного развития.

(После каждого утверждения предоставляется слово воспитателям, которые комментируют значение игры, опираясь на свой опыт работы и наблюдения за играми детей.) Старший воспитатель: Обобщая выступления, я прочитаю вам слова академика Рубинштейна: «В игре, как в фокусе, собираются, проявляются и через нее формируются все стороны психической жизни личности».

II. Основная часть Старший воспитатель: Деятельность воспитателя по формированию игры должна начинаться с проведения диагностики, которая помогает определить стартовое начало в кропотливой педагогической работе. В связи с этим хочу напомнить вам важную заповедь: «Воспитатель должен быть настоящим наблюдателем - исследователем ребенка, а не пассивным воспринимателем его». В чем практическое значение такой установки? (Заслушиваются мнения воспитателей.) Такая исследовательская установка является основой педагогического творчества. Правильно проведенная диагностика поможет вам лучше узнать своих воспитанников, наметить перспективный план работы. В Концепции дошкольного воспитания отмечается, что на каждом возрастном этапе ребенок должен овладевать все более сложным «языком» игры - общими способами ее осуществления. В возрасте от 1, 5 до 3 лет «язык» игры представлен наличием определенных игровых умений. Назовите их. Воспитатели говорят о том, что в первой младшей группе дети должны иметь определенные реакции на игровые действия взрослого, выполнять условные действия с игрушками, использовать в игре предметы-заместители и воображаемые предметы, должны вступать в ролевое речевое взаимодействие и поддерживать кратковременное игровое взаимодействие с партнером-сверстником. Затем ведущий раздает участникам семинара листы оценки уровня развития игровых умений детей раннего возраста и помогает им разобраться в его содержании. Старший воспитатель: Оценка уровня сформированности игровой деятельности осуществляется на основе анализа развития названных вами игровых умений. Всего выделено пять критериев. Каждый из критериев соответствует определенному игровому умению. Критерии оцениваются по трем уровням: низкий, средний, высокий.

Задание: необходимо проследить изменение показателей по каждому критерию от низкого до высокого уровня. После самостоятельной работы воспитатели делают необходимую информацию. Старший воспитатель: Известно, что одним из методов педагогической диагностики является наблюдение. Сейчас мы с вами понаблюдаем за игрой детей, которую организует воспитатель первой младшей группы. Одновременно вы будете оценивать игровые умения выбранного вами ребенка. Участникам семинара предлагается взять по одной карточке с написанным на ней именем ребенка. У детей - участников игры на одежде значки с их именами. Воспитатель организует сюжетную игру: сначала индивидуально, затем с небольшими группами детей. Во время взаимодействия с малышами воспитатель побуждает их выполнять условные игровые действия: варить суп в кастрюльке, причесывать куклу и пр.; использовать предметы-заместители (палочку вместо ложки, кубик вместо мыла) и воображаемые предметы (покрутить руль, которого нет, налить водичку из нарисованного крана). В ходе игры воспитатель называет свои действия, стимулирует детей на обозначение игровых действий словом и на речевое взаимодействие со сверстниками. После просмотра игры воспитатели оценивают уровень сформированности игровых умений у наблюдаемого ребенка в соответствии с системой оценки игровой деятельности. Старший воспитатель: У каждого малыша свои темпы освоения элементарных игровых умений. Давайте познакомимся с результатами по каждому конкретному ребенку. (Воспитатели рассказывают об итогах диагностики.) Старший воспитатель: Суть диагностики не в простом определении уровня сформированности игровых умений, она помогает увидеть перспективу дальнейшей работы. Задание: составьте индивидуальные планы совершенствования игровой деятельности детей, за которыми вы наблюдали в ходе практической работы. Варианты перспективных планов работы, составленных воспитателями. У Наташи низкий уровень развития игровых 13 умений. Считаю, что необходимо активизировать работу по накоплению ребенком игрового опыта. Для этого нужно: - чаще вовлекать девочку в совместные игры с воспитателем; - на первых этапах организовывать простейшие формы игрового взаимодействия: покатаь вместе

мяч, построить башенку и др.; - проводить систематические наблюдения за окружающим, связывая их с игрой; - приобщать к образно-ролевым играм, которые учат искусству перевоплощения; - провести анкетирование родителей с целью изучения организации игровой деятельности в семье; - подготовить рекомендации для родителей по руководству игрой ребенка в домашних условиях. У Максима средний уровень развития игровых умений. Основная проблема - скудная речь. С целью развития речи ребенка считаю целесообразным: - создавать условия для речевой активности; - много говорить с ребенком, вовлекать его в разговоры на доступные его пониманию темы; - планировать проведение словесно-дидактических игр с игровыми действиями: «Кто что ест», «Кто что делает», игры с пальчиками и др.; - в ходе сюжетных игр стимулировать словесное обозначение игровых действий; - во время игр и других видов детской деятельности помогать ребенку вступать в речевой контакт со сверстниками и взрослыми; - организовать практикум для родителей на тему «Играя, учимся говорить». Старший воспитатель делает оценку перспективных планов: - Предложенные вами планы обеспечат формирование необходимых структурных компонентов игровой деятельности у конкретных детей. Они вполне могут быть реализованы в ближайшие 2-3 месяца. Дальнейшая работа воспитателя с этими детьми должна строиться с учетом их продвинутой в овладении игровыми умениями.

III. Заключительная часть

Старший воспитатель: Я с удовольствием отмечаю, что цель семинара-практикума достигнута. Научившись проводить диагностику и планировать коррекционную работу, вы решили важную задачу: исходить из интересов ребенка и перспектив его развития. В какие бы игры не играли ваши воспитанники, будьте не рядом, а вместе с ними. Только партнерство и сотрудничество воспитателя с детьми в игре создает зону ближайшего развития самостоятельной игры детей.

Анкета для наставляемого

1. Нуждаетесь ли Вы в помощи наставника и почему?

2. Каких результатов Вы ожидаете от совместной работы с наставником?

3. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные и групповые встречи с наставником?

4. Какие перемены в своем личностном, профессиональном/учебном росте Вы ожидаете после работы с наставником?

5. Желаете ли Вы участвовать в программе наставничества?

6. Хотели бы Вы стать наставником в будущем и почему?

Анкета для наставника

1. Что Вы знаете о программе наставничества?

2. Каким, по-вашему, должно быть наставничество среди педагогов и учащихся?

2. Хотели бы вы стать наставником?

3. Какие формы работы с наставляемыми, на Ваш взгляд, более эффективны и почему?

4. Что в наставничестве является наиболее ценным для Вас?

5. Какую роль в работе наставника Вы отводите планированию?

6. Что вы ожидаете от проекта и своей роли в нем?

7. На Ваш взгляд, какие формы обучения наиболее эффективны для наставников?
