Кейс-отзыв наставляемого от наставника

Форма наставничества: воспитатель – воспитатель

Ролевая модель: воспитатель - молодой специалист

Дано (портрет наставляемого)

Харитоновна Екатерина Андреевна 14.04.1987 г.р., молодой специалист. Окончив в 2023 г. ГБПОУ «Губернский колледж» г. Сызрани начала свою профессиональную деятельность в СП «Детский сад №4» ГБОУ ООШ №7 г.о. Сызрань. Как молодому специалисту, Екатерине Андреевне необходима профессиональная помощь и поддержка в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей воспитателя, в ознакомлении с документацией, которую ей придется вести в данном образовательном учреждении.

Надо (цель и результат)

На основании результатов проведенного анкетирования среди начинающих педагогов выявлен ряд затруднений, которые испытывает Екатерина Андреевна при работе:

- руководство основными видами деятельности дошкольников;
- обеспечение создания развивающей предметно-пространственной среды;
- взаимодействие с дошкольниками; ведение педагогической разъяснительной работы с родителями.

Согласно проведенной диагностике о профессиональной адаптации молодого специалиста, Екатерина Андреевна демонстрирует снижение уровня тревоги и стресса во время организации образовательного процесса, а именно общения с воспитанниками, родителями, коллегами по работе и администрацией ОУ. Харитоновна Е.А. имеет четкие представления о своих обязанностях, как воспитателя средней группы, ведет документацию в соответствии со своими должностными обязанностями.

Екатерина Андреевна приняла участие: - окружной Фестиваль педагогических идей для работников дошкольного образования в 2023 г.

Кто нам нужен (портрет наставника)

Шевченко Наталья Александровна, более 20 лет работает воспитателем в ДОО, имеет первую квалификационную категорию. За многолетний и плодотворный труд награждена «Почетной грамотой Администрации г.о. Сызрань». Активный участник и победитель конкурсов профессионального мастерства различных уровней. Являясь воспитателем с многолетним стажем работы Наталья Александровна хочет передать свой педагогический опыт и профессиональное мастерство молодому педагогу Харитоновой Екатерине Андреевне, видя в ней успешного преемника. В свою очередь, с Екатериной Андреевной, как с молодым педагогом, в совместной деятельности будет легче осваивать цифровые инновации: создавать различные проекты, участвовать в цифровых конкурсах, вовлекать молодежь нового поколения в интересные форматы.

Оцениваемые результаты

Шевченко Наталья Александровна в соответствии с планом, составленным в начале года, ведёт работу с начинающим педагогическую деятельность специалистом. В план работы наставника с наставляемым входят индивидуальные консультации, теоретические занятия, методические рекомендации и советы.

Шевченко Наталья Александровна оказывает необходимую методическую помощь Харитоновой Е.А. Так, были организованы теоретические занятия по вопросам: ведение воспитательской документации, взаимодействие с дошкольниками, составление рабочих программ, календарно-тематического планирования, соблюдение в группе санитарно-гигиенических требований к воспитанию дошкольников, взаимодействие с другими участниками образовательного процесса, методические требования к современной организации воспитательного процесса.

С целью оказания помощи в освоении современными технологиями и во внедрении их в учебно-воспитательный процесс проводятся консультации, беседы, взаимопосещения открытых занятия. Такая работа наставника создаёт условия для активного включения начинающего воспитателя в учебновоспитательный процесс ДОО, помогает наставляемому в освоении новых педагогических технологий, приобщает начинающего педагога к работе по самообразованию, учит планировать и оценивать результаты своей профессиональной деятельности.

Этапы реализации программы

1. Подготовка для запуска условий программы Мы проинформировали педагогический коллектив о возможности принять участие в программе в качестве наставников и наставляемых. Донесли ценности и возможности программы. Замотивировали участников.
2. Формирование базы наставляемых Мы опросили педагогический коллектив, выяснили, у кого какие проблемы. Провели психологическое тестирование молодых специалистов и вновь прибывших педагогов в ОУ на предмет профессиональной адаптации в новых условиях. По результатам исследований обнаружили, в том числе Харитонову Екатерину Андреевну.

Формирование базы наставников

Учитывая специфику формы и количество молодых педагогов внутри одной организации, необходимости в большой базе не было. Мы оценили всю ситуацию и решили, что лучше всего для Екатерины Андреевны подойдет кандидатура опытного наставника.

3. Отбор и обучение наставников

Учитывая высокий уровень педагогической подготовки предполагаемой кандидатуры наставника, необходимости в отборе не было. Представители администрации провели встречу с наставником, подробнее рассказали о программе наставничества, сделали акцент на ценностях программы, предложили формат работы с наставляемым.

4. Формирование наставнических пар Мы провели очную встречу наставника и наставляемого во время одного из педсоветов. Наставляемый рассказал о том, что бы

хотелось узнать в текущей профессиональной деятельности. Наставник предложил себя, если они в состоянии помочь в решении конкретной задачи. После выражения обоюдного согласия на педсовете была закреплена пара Шевченко Наталья Александровна (воспитатель) — Харитоновна Екатерина Андреевна (молодой специалист). Была назначена первая организационная встреча наставника и наставляемого.

5. Организация работы наставнических пар Наталья Александровна и Екатерина Андреевна во время первой встречи подробно обсуждают фронт работы. Вместе с куратором решают, на каких приоритетных задачах стоит сконцентрироваться в данный момент, подробно обсуждают задачи и прогнозируемые результаты совместной работы. Приходят к выводу, что стоит начать работу с организационных трудностей, которые приводят к психологическому стрессу, неуверенности. Потом уже, по мере решения этих задач, они перейдут к совершенствованию педагогического мастерства Екатерина Андреевна, обеспечению создания развивающей предметно-пространственной среды, взаимодействию с дошкольниками, ведению педагогической разъяснительной работы с родителями.

5.1. Этап совместной работы наставника и наставляемого Один раз в неделю (при необходимости, чаще) педагоги встречаются после работы. Согласно составленному плану в начале года изучены нормативно - правовая база ДОО, правила планирования учебно-воспитательной работы. В ходе каждой консультации наставляемый рассказывает наставнику о своих победах и проблемах в организации учебно-воспитательного процесса. Наставник даёт наставляемому советы, исходя из своего педагогического опыта.

Этап 5.2 Завершение работы наставничества. Наталья Александровна и Екатерина Андреевна встречаются с куратором, рассказывают о своих успехах. Куратор обсуждает с наставником и наставляемым план дальнейшей работы. Куратор также фиксирует психологическое состояние и уровень гибких навыков, предлагая участникам тесты. Куратор отдельно встречается с Екатериной Андреевной и спрашивает, чему она научилась в общении с наставником, что бы изменила на будущее, была ли личная польза от участия в программе наставничества. Наталья Александровна рассказывает о том, что ей теперь легче работать с цифровыми технологиями, ей было приятно общаться с коллегой - молодым педагогом и чувствовать себя авторитетом и значимой не только для детей. ДОО организует серию открытых занятий, где участники представляют результат своего взаимодействия. Екатерину Андреевну оценивают представители администрации и выносят решение, что ее уровень педмастерства растет. ДОО оформляет итоги наставнической программы в кейсы, публикует их на сайте, где рассказывает о положительных результатах программы. Приглашает других коллег обсудить перспективу обмена наставниками и практиками, заслуживает уважаемый статус в родительском и педагогическом сообществах.