

Выступление по теме:

**«Организация питч - сессии в дошкольной
образовательной организации**

**«Наставничество как стратегия непрерывного
профессионального развития педагогов и ресурс
повышения качества дошкольного образования»»**



Заведующий: Блейхер Ж.А.
Заместитель заведующего по УВР:
Слипаченко Г.В.
Старший воспитатель: Шило Л.А.

г. Славгород -2025

Сегодня дошкольная образовательная организация (далее - ДОО) должна иметь свой позитивный имидж, свой облик (концепция, программа развития и воспитания, организационно-нормативные документы, предметно-развивающая и безопасная среда), особые подходы к ребенку и родителям, как полноправным субъектам образовательного процесса с учетом особенности семьи.

Педагог в современных условиях, прежде всего исследователь, обладающий научным психолого-педагогическим мышлением, высоким уровнем педагогического мастерства, определенной исследовательской смелостью, развитой педагогической интуицией, критическим анализом, разумным использованием передового педагогического опыта, потребностью в профессиональном саморазвитии.

В этой связи актуальной выступает проблема пересмотра организации системы методической работы в ДОО с учетом движения наставничества, приоритетности использования его индивидуальных форм и методов взаимодействия наставника и молодого педагога.

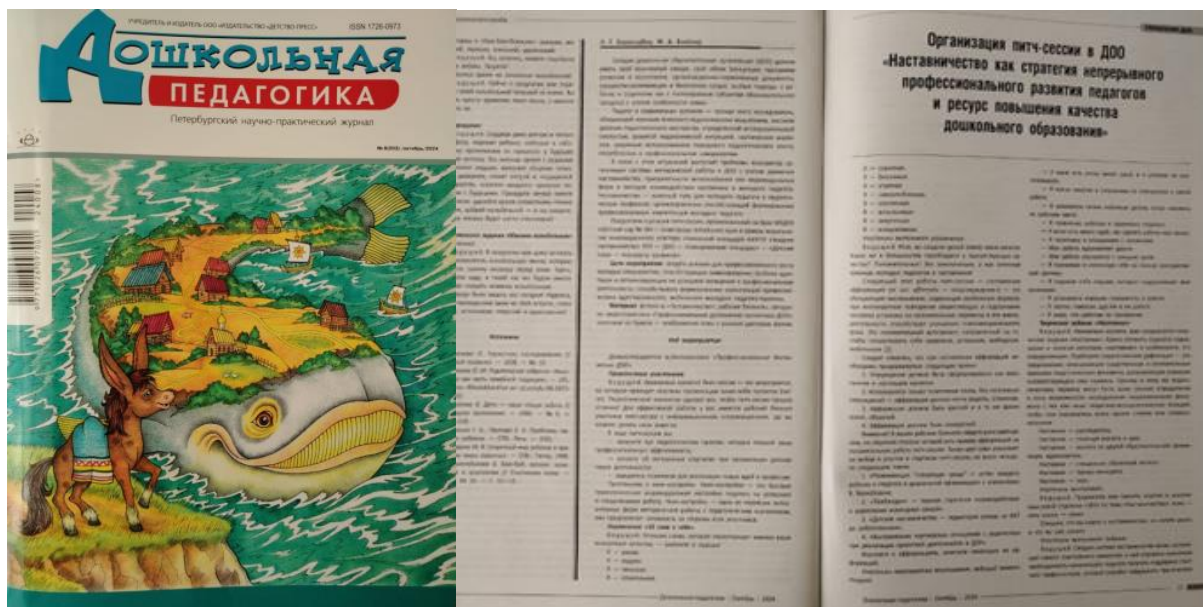
Наставничество - взлетный путь для молодого педагога в педагоги-ческую профессию, целенаправленно способствующие формированию профессиональных компетенций молодого педагога

Предлагаем сценарий питч-сессии, организованной на базе МБДОУ «Детский сад № 43» города Славгорода Алтайского края в рамках мероприятия краевого учебно-методического объединения АИРО имени А.М. Топорова и инновационного кластера стажерской площадки АлтГПУ «Энергия наставничества: ВУЗ – ДОО - стажировочная площадка» - «Детские сады - маршруты развития».

Цель мероприятия: создание условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих нивелированию проблем адаптации и оптимизирующих их успешное вхождение в профессиональную деятельность;

- способствовать формированию компетенций профессионально-адаптированного, мобильного молодого педагога-практика.

Материал: фотозона «Наставничество», рабочие блокноты, авторучки, видеозарисовка «Профессиональные достижения коллектива ДОО», заготовки из бумаги - картинки Сова разного цветового фона (красный, синий, желтый).



Ход мероприятия:

Видеозарисовка «Профессиональные достижения ДОО». Приветствие участников.

Ведущий: Уважаемые коллеги! Питч-сессия – это мероприятие, на котором проходят короткие презентации каких-либо проектов (питчи).

Педагогический коллектив сделает все, чтобы питч-сессия прошла ОТЛИЧНО!».

Для эффективной работы у вас имеется Рабочий блокнот участника питч-сессии с информационным сопровождением, где вы можете делать свои заметки!

В ходе питч - сессии, Вы:

Получите пул педагогических практик, которые повысят вашу профессиональную

Узнаете ролевые интересные стартапы при организации детских видов

Зарядитесь позитивом для реализации новых идей в профессии

Ведущий: Приглашаем к квик-настройке.

Квик-настройка (quick –означает «быстрый») - быстрая психологическая индивидуальная настройка педагога на успешную и плодотворную работу. Квик-настройка - одна из новейших интерактивных форм методической работы с педагогическим коллективом, она предполагает активность со стороны всех участников.

Инструкция: услышав слово, которое характеризует именно ваши личностные качества-хлопните в ладоши!

Упражнение «10 слов о себе».

Я - умная	Я - скрытная	Я - рассеянная
Я - мудрая	Я - боязливая	Я - вспыльчивая
Я - смешная	Я - упрямая	Я - энергичная
Я - обаятельная	Я - самовлюблённая	Я - инициативная

Ведущий: Итак, вы создали целый спектр своих качеств. Какие же в большинстве преобладают у присутствующих качества? Положительные!

Это – замечательно, у нас отличная команда молодых педагогов и наставников.

Следующий этап работы питч-сессии - составление аффирмаций (*от лат. affirmatio "подтверждение"*) - это убеждающие высказывания, содержащие вербальную формулу, при многократном повторении закрепляющую в подсознании установку на положительные перемены в его жизни, деятельности, способствует улучшению психоэмоционального фона. Это положительный аутотренинг, направленный на то, чтобы почувствовать себя здоровым, успешным, свободным, мобильным [2].

Следует отметить, что при составлении аффирмаций необходимо придерживаться следующих правил:

- Утверждение должно быть сформулировано как факт, причём в настоящем времени.
- Используются только позитивные слова, без негативных утверждений - аффирмация должна нести радость, оптимизм.
- Аффирмация должна быть краткой и в то же время яркой, образной.
- Аффирмация должна быть конкретной.

Внимание! В вашем рабочем блокноте найдите разноцветную Сову, на обратной стороне которой пример аффирмаций на положительную работу питч-сессии, также цвет Совы указывает на выбор и участие в стартапах питч-сессии, их всего 4 по следующим темам:

- «Развивающая «говорящая среда»- успех каждого ребенка и педагога в

дошкольной организации» с элементами В. Воскобовича;

- «Тимбилдинг, единая стратегия взаимодействия и укрепления командных связей»;

- «Детское наставничество - территория успеха: от ИКТ до робототехники»;

- «Выстраивание партнерских отношений с родителями при реализации проектной деятельности в ДОУ».

Ведущий: Вернемся к аффирмациям, зачитаем некоторые из них (участники мероприятия зачитывают, ведущий комментирует):

- У меня есть очень много идей, и я успеваю их реализовывать.
- Я полна энергии и энтузиазма в отношении к своей работе.
- Я занимаюсь своим любимым делом, когда нахожусь на рабочем месте.
- Я правильно работаю и правильно отдыхаю.
- У меня есть много идей, как сделать работу еще лучше.
- Я позитивна в отношениях с коллегами.
- Моя работа вдохновляет других.
- Моя работа улучшается с каждым днем.
- Я принимаю и использую себе на пользу конструктивную критику.
- Я окружаю себя людьми, которые поддерживают мои начинания.
- Я установила хорошие приоритеты в работе.
- Я охотно помогаю другим в их работе.
- Я знаю, что работаю по призванию

Ведущий: Уважаемые коллеги, вам предлагается творческое задание «Наставник», необходимо уточнить сущность содержания и понятия категории «НАСТАВНИК» и особенности, его определяющие. Подберите педагогические дефиниции — это предложение, описывающее существенные и отличительные признаки педагогического феномена, раскрывающие значение соответствующего ему термина. Одному и тому же педагогическому термину могут быть даны разные определения в силу возможности исследования педагогического феномена с тех или иных теоретико-методологических позиций слову «Наставник», чтобы они выражались всего одним словом или словосочетанием:

НАСТАВНИК	

Ведущий предлагает выступления участников питч-сессии по этому творческому заданию.

Наставник – руководитель

Наставник – опытный коллега и друг

Наставник – коллега из другой образовательной организации, вдохновитель

Наставник – специально - обученный эксперт

Наставник – тренер-менеджер

Наставник – коуч.

Ведущий: Предлагаем участникам питч-сессии принять участие в анализе смысловой стратегии «ЗХУ» по теме «Наставничество»:

Знаю	Хочу узнать	Узнал
------	-------------	-------

Инструкция: опишите, что вы знаете о наставничестве, что хотите узнать и что вы уже узнали.

Ведущий: Сегодня 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, в своем родном детском саду [1]. В практике работы любой ДОО используются разнообразные формы наставничества, в коллективе МБДОУ «Детский сад № 43» и его 4 филиалах реализуется системно-деятельностный подход при организации наставничества в следующих моделях:

- традиционная модель наставничества «Один на один» — это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим педагогом в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев).

Разновидностью этой модели является:

- ситуационное наставничество (от англ. «скрыть»; подразумевающее предоставление наставником необходимой методической помощи всякий раз, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях);

- групповое наставничество - подразумевает работу одного наставника с группой, состоящей максимум из четырех педагогов. Наставник выполняет роль лидера и регулярно проводит встречи с наставляемыми на протяжении длительного периода времени. Большая часть взаимодействия происходит в виде групповых встреч, в рамках которых отведено время и на личное общение (совместные экскурсии, походы в кино, совместные хобби и т.д.);

- реверсивное наставничество - модель взаимодействия двух педагогов (или иных педагогических работников) по актуальным вопросам организации целостного образовательного процесса в ДОО. Высококвалифицированный профессионал-педагог консультирует менее опытного педагога в организации планирования, режимных моментах, консультирования и т.д.);

- партнерское наставничество – подразумевает взаимодействие между субъектами, имеющими одинаковое положение, одинаковый статус: обучающийся – обучающийся, родитель – родитель, педагог – педагог. В последнем случае речь идет о специалистах примерно одного возраста и педагогического стажа, квалификационной категории, уровня образования;

- детское наставничество – наставничество в форме «ребенок-ребенок», «ребенок-педагог». Предполагает сотрудничество детей в игре, общении, оказание помощи старших дошкольников - младшим.

Представленные модели взаимодействия в структуре в ДОО и его филиалах реализуется по пяти основным трекам-тандемам:

- тандем партнерское наставничество «Равный – равному»; «Старт в будущее»; «Педагог – родитель»; «Педагог-наставник и молодой педагог-наставляемый»; «Ребенок-ребенок».

Представленный опыт старших коллег, целеустремленность, энергичность, активность, инициативность молодых педагогов достичь успеха в профессии – это тот партнерский тандем сотрудничества, который способен привести к профессиональному росту.

Каждая из обозначенных форм наставничества направлена на решение определенных задач и проблем, первоначальных ключевых профессиональных запросов участников программы наставничества.

Результатом целенаправленной работы педагогов-наставников выступает оптимальный уровень сформированности профессионального мастерства молодых педагогов, происходит раскрытие и поддержание их творческого и индивидуального потенциала в профессии. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и методические рекомендации, а также мощный стимул и ресурс для комфортного профессионального становления и саморазвития внутри организации и в своей профессии.

Ведущий: При многообразии форм наставничества в ДОО реализуется два направления, благодаря которым мы вводим молодого педагога в «Дом Наставничества».

Охарактеризуем содержание модели «Педагог-молодой педагог», в ходе которой осуществляется методическая помощь педагогу «на входе» в профессиональную деятельность.

На этом тапе актуальной выступает оценка формирования уровня готовности к профессиональной деятельности:

- Что стало основанием для выбора профессии воспитателя детского сада?
- Каким должен быть современный педагог? Какими он видит своих родителей и что ждет от детей, видит?

1 блок модели: знакомство с молодым педагогом «Здравствуй, профессия!»: анкетирование, опросники, интервью; изучение нормативно-правовых документов, локальных актов ДОО; разработка и обсуждение планирования детских видов деятельности в структуре ФОП ДО; выбор индивидуальной темы самообразования; определение форм взаимодействия с детьми, родителями воспитанников.

Одна из задач наставничества - «Закон перспективы» или применение, знаний на практике – методическое сопровождение в целях управления качеством профессиональной деятельности

2 блок модели - практико-ориентированный:

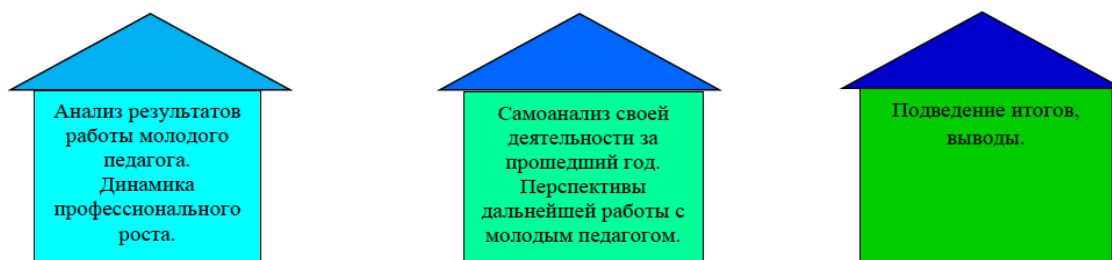
- создание условий для профессионального роста начинающего педагога;
- координация профессиональных действий с миссией, целями и задачами ДОО;
- методическая помощь по систематизации и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- оказание позитивного влияния активных форм методической работы на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Ведущий: Итогом каждого блока наставничества является осмысление полученных профессиональных результатов. Соблюдая Законы перспективы при создании визуальной картины в профессии, совместно отвечаем на вопросы:

- Достигнута ли поставленная цель? Если нет, то почему? Если да, то в какой мере?
- Все ли задачи решены? Какие задачи остались нерешенными?
- Какие задачи в течение года были трансформированы?
- Какой профессиональный и личностный опыт мы приобрели?
- Как могут быть обнародованы, опубликованы результаты взаимодействия, первые шаги к опыту?
- Каковы перспективы дальнейшего сотрудничества?

В процессе содержания данного блока даются советы, рекомендации, поправки в педагогические действия при взаимодействии с детьми, коллегами, родителями.

Ведущий: Представляем 3 блок модели «Линия горизонта», или аналитический этап, который включает позиции анализа, самоанализа, рефлексии в деятельности молодого педагога.



Таким образом, профессиональное становление молодой педагог включает несколько ступеней, сформулируем их задачи:

I ступень 1-й год работы	II ступень 2-й-5-й годы работы	III ступень 5-й-6-й годы работы
<i>стажировка</i>	<i>развивающий</i>	<i>становление</i>
Задача – локализовать разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в свои силы.	Задача – накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формирование своего стиля деятельности, формирование авторитета среди детей, родителей, коллег.	Задача – совершенствование саморазвития, самовоспитания, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы

Ведущий: Уважаемые коллеги, наставничество как стратегия непрерывного профессионального развития педагогов и ресурс повышения качества дошкольного образования способствовало формированию формулы успеха у каждого участника, питч-сессии, где:

педагогу должны быть присущи главные правила:

- семь **У** Увидеть, Услышать, Узнать, Уделить, Удивить, Увлечь, Убедить;

- Педагог должен стремиться к трем **С**: Сотворчеству, Сопереживанию, Сотрудничеству;

- Педагог должен следовать мудрости Сократа: «Познай самого себя!»;

- Главное для педагога - «Единство горячего сердца и холодного разума».

Педагог должен знать главное правило: «Хочешь доверительного разговора, не занимай позиции «над» ребенком».

Участникам питч-сессии были представлены стартапы по организации детских видов деятельности в различных возрастных группах:

- «Развивающая «говорящая среда»- успех каждого ребенка и педагога в дошкольной организации» с элементами В. Воскобовича;

- «Тимбилдинг, единая стратегия взаимодействия и укрепления командных связей»;

- «Детское наставничество - территория успеха: от ИКТ до робототехники»;

- «Выстраивание партнерских отношений с родителями при реализации проектной деятельности в ДОО».

Источники:

1. Давыдова О.И., Богославец Л.Г. «Сопровождение профессиональной деятельности молодого педагога» / Материалы Всероссийской с Международным участием научно-практической конференции «Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии» – Екатеринбург – 2023 – с.100-106).

2. Богославец Л.Г. «Организация методической работы с использованием инновационных педагогических технологий в ДОО» / материалы научно-практической конференции «Сопровождение профессионально – личностного развития участников образовательного процесса», ГАОУ ВО «Невинномысский гуманитарно-технологический институт». – 2022. – с. 324 – 327.

