

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОНКУРСНОМ ДВИЖЕНИИ ПЕДАГОГОВ ДОО

Современное дошкольное образовательное учреждение – это динамичная система, которой необходимо постоянно эволюционировать, чтобы идти в ногу со временем. Работа учреждения в инновационном развитии предполагает трансляцию результатов, в том числе и через конкурсное движение.

Участие в конкурсах, стимулирует педагогические коллективы к поиску новых идей, методик и технологий работы с детьми. Оно создает условия для поддержки инноваций, повышения квалификации, профессионального развития педагогов и стимулирования труда педагогических работников.

Эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников, в рамках развития профессионального мастерства является наставничество педагогических кадров, участвующих в конкурсах.

В нашем дошкольном учреждении конкурсному движению придается огромное значение.

И за последние 5 лет, можно отметить достаточно высокие результаты в этом направлении:

- Гран-При в рамках СИБИРСКОГО НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ФОРУМА,
- Золотая медаль «За лучший экспонат» и Дважды Лауреаты в конкурсе «Лучшая образовательная организация года» в рамках Кузбасского образовательного форума.
- Победа на выставке «Российское образование: лучшие практики и инициативы» по направлению «Качество образования
- и 1 место по направлению «Информационная открытость,
- Победитель Всероссийского открытого публичного конкурса организаций дошкольного образования «Лучшие практики управления ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ».

Как наставник я возглавляла творческие группы по подготовке учреждения к этим конкурсам. Также два года подряд готовила конкурсантов на региональный этап конкурса «Лесенка успеха», а последние два года курировала участников, теперь уже призеров регионального этапа всероссийского конкурса «Воспитатели России». Ну, а про муниципальные профессиональные конкурсы, можно отдельно рассказывать – сколько, когда и с какими результатами были представлены педагоги нашего детского сада.

Мое мнение наставником нельзя стать, если сам не принимаешь участие в конкурсных мероприятиях, поэтому свой личный опыт работы я успешно представила во всероссийском конкурсе «Педагогический дебют – 2018» в номинации «Молодые руководители дошкольных образовательных организации», в 2020 г приняла участие в региональном конкурсе «Лидеры перемен». Ежегодно принимаю участие в муниципальных профессиональных конкурсах.

Какие же выводы, в качестве наставника конкурсного движения в ДОУ я могу сейчас сделать.

Работая в этом направлении, передо мной всегда вставал вопрос, каким образом мне как наставнику вдохновить, подтолкнуть педагога на участие в конкурсах, на повышение своего профессионального мастерства? Ведь все мы понимаем, что для педагога участие в конкурсе – это дополнительные умственные, физические, психологические, а подчас и материальные нагрузки. Зачастую, оставшись один на один с положением о конкурсе, педагог не понимает и не знает с чего нужно начать и как действовать. На мой взгляд, именно это «одинокчество» зачастую пугает коллег. Поэтому, за долго до постановки профессиональной задачи, за каждым педагогом, испытывающим трудности в профессиональной деятельности, должен быть закреплен опытный наставник.

Помощь наставника заключается не столько в теоретической помощи, сколько в создании благоприятного климата на каждом этапе подготовки к конкурсу. Чувствуя поддержку, получая помощь и наблюдая содействие своего наставника в работе, педагог раскрывается и проявляет свои профессиональные качества.

Проведя опрос, среди специалистов и воспитателей, мной был сделан вывод, что наибольшее затруднение у педагогов вызывают:

- Отсутствие или недостаточность методического сопровождения;
- Нет навыков самопрезентации;
- Нехватка времени;
- Недостаточный уровень психолого-педагогической компетентности;
- Страх перед аудиторией;
- Отсутствие поддержки и понимания в коллективе.

Таким же опытным путем, мной были определены факторы, способствующие мотивации педагогов к участию:

- Повышение престижа, уважение в коллективе;
- Материальное поощрение;
- Повышение профессиональной компетенции;
- Личностный рост, возможность самопознания, самоактуализации;
- Желание внести вклад в развитие детского сада и систему дошкольного образования.

На сегодняшний день в нашем ДОУ сформированы результаты готовности педагогических работников к участию в профессиональных конкурсах

- Выявлены причины неготовности педагогов к участию в конкурсах (анализ затруднений);

- Организованно партнерское взаимодействие с организациями, оказывающими консультативную помощь при подготовке к профессиональным конкурсам;

- Разработаны, приняты и реализованы нормативно-правовые акты;

- Разработан и реализован проект по подготовке педагогов к конкурсам;

- Положительная динамика участия педагогического коллектива в профессиональных конкурсах;

- Рост результативности участия педагогических работников в профессиональных конкурсах.

В работе над преодолением проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности и мотивацией педагогов ДОУ, мне помогает, разработанная одной из коллег, дорожная карта, где четко сформулированы основные этапы, с которыми сталкивается наставник в ходе работы с педагогом в рамках подготовки к участию в конкурсе.

Давайте разберем ее!

Дорожная карта наставника

Проблема педагога: Отрицание идеи участия в конкурсе

Задача наставника: Дать первичное представление о конкурсе.

Результат совместной работы: Предварительное посещение конкурса, как зрителя, посещение семинара или вебинара по подготовке к участию в профессиональных конкурсах.

Проблема педагога: Непонимание содержания конкурса.

Задача наставника: Провести детальный разбор содержательной части конкурса.

Результат совместной работы: Творческая мастерская.

Проблема педагога: Профессиональный дефицит педагога (недостаточность профессиональных умений и навыков).

Задача наставника: Вспомнить и проанализировать методы, средства и формы обучения.

Результат совместной работы: Семинар, деловая игра, круглый стол, мастер-класс.

Проблема педагога: Узкие зоны актуального и ближайшего профессионального развития.

Задача наставника: Определить пути профессиональной социализации педагога.

Результат совместной работы: Участие в конкурсах на внутрисадовском и муниципальном уровнях.

Проблема педагога: Неуверенность в собственных силах.

Задача наставника: Создание благоприятного климата, ситуации содействия и соучастия.

Результат совместной работы: Консультирование и координация деятельности в процессе работы над конкурсом.

Проблема педагога: Повышение профессиональной компетентности педагогов.

Задача наставника: Фиксация профессиональных результатов педагога в портфолио.

Результат совместной работы: Общественная оценка деятельности педагога.

Такой подход позволит эффективно использовать потенциал наставника и представить лучший проект на конкурсе.

Неуверенность в собственных силах, страх не оправдать ожидания коллег, боязнь не получить ожидаемого результата останавливают воспитателей. Однако, именно наставник, который координирует педагога на протяжении всей подготовки к конкурсу, помогает разрушить эти стереотипы. Благодаря своевременной поддержке и профессиональному сопровождению наставника педагог получает высокую оценку извне. Это является стимулом для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры.