

РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР «ОДАРЁННЫЕ ДЕТИ» - НОВЫЙ ФОРМАТ
РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ
Смирнова Лариса Михайловна,
учитель Березовского муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Лицей №7» им. А.А. Лагуткина

В Березовском муниципальном автономном общеобразовательном учреждении действует система методической работы «7 шагов корпоративного обучения».

Идея: разработать и внедрить в педагогическую среду лицея гибкую модель непрерывного профессионального развития, построенную на принципах адаптивности и персонализации. Для нас важно, чтобы профессиональная образовательная среда изменилась, и методическая поддержка ВСЕХ стала наставничеством для КАЖДОГО.

Цель методической системы: создать на уровне образовательной организации условия для непрерывного профессионального развития педагогов с учётом их индивидуальных потребностей.

Задачи:

- 1.Разработка эффективной модели «7 шагов корпоративного обучения».
- 2.Восполнение профессиональных дефицитов педагогов.
- 3.Выявление индивидуальных мотивов профессионального поведения педагогов.
- 4.Исследование и развитие социального капитала лицея.
- 5.Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов.
- 6.Трансформация образовательной профессиональной среды в образовательную систему города.

Система методической работы действует в зависимости от профессиональных дефицитов и профессиональной востребованности. Характеризуем основные задачи каждого шага и сформулируем новизну наставнической деятельности в рамках реализации программы Муниципального ресурсного центра «Одарённые дети»

Первый шаг – клуб «Старт». Клуб для молодых педагогов или учителей долго не работавших в профессии по тем или иным причинам. В клубе проводятся психологические тренинги, консультации по ведению школьной документации, особое внимание обращаем на рабочую программу как инструмент педагогической деятельности.

Шаг второй – работа предметных кафедр, задача которых состоит в решении профессиональных вопросов, вопросов формирования мотивации к обучению. В этом году по инициативе кафедр состоялся фестиваль «Дни науки в лицее №7».

Третий шаг – лаборатории современных технологий. Их задача: изучение эффективных технологий и реализация в практике деятельности под руководством педагога-наставника. Сегодня в лицее действуют лаборатории технологии проектной деятельности (Кузнецова Н.Ю.), критического мышления (Воробьёва О.Н.), проблемно-поисковой (Пепелева Е.С.), творческой (Григорьева И.Г.), игровой (Ахметгареева О.В., Микрюкова В.М.).

Четвёртый шаг – работа методического совета. Это объединение постоянного состава, интегрирующее учителей разных предметов, основной миссией которого является обобщение и распространение педагогического опыта. В течение этого года обобщение опыта проводится через методические дни с проведением открытых уроков. Два из них проведено в декабре и марте, третий запланирован на 22 апреля 2023 года.

Шаг пятый - профи-класс «Знак качества», основная функция которого заключается в подготовке учителей к конкурсным мероприятиям различного уровня.

Шестой шаг – сообщества по интересам. Раскрытие личностного потенциала, общение в неформальной обстановке – вот их задачи. В перечень сообществ входят: учительский хор, волейбольная команда, клуб знатоков, стрелковый клуб.

Седьмым шагом является деятельность педагогического коллектива в рамках плана работы муниципального Ресурсного центра «Одарённые дети». История развития центра напрямую связана с возможностями, которые он раскрывал для профессионального роста педагогического состава БМАОУ «Лицей № 7». Этапы развития центра таковы:

2013 год – получение статуса МУНИЦИПАЛЬНОГО Ресурсного центра. Деятельность центра носила организационно-содержательный характер работы: организация муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников, научно-практических конференций 5 – 6 и 7 – 11 классов, был точкой проведения Московской олимпиады Ломоносовский турнир, Тотальный диктант, Школа одарённых.

2021 год – статус региональной инновационной площадки. Активная методическая работа, проведение тематических мероприятий и педагогических конференций. Консультирование родителей по вопросам организации и проведения научно-практических конференций.

2022 – 2023 годы – участие в региональных управленческих марафонах, представление материала на всероссийском конкурсе «Вектор качества образования».

Описание опыта деятельности площадки можно в сборниках «Педагогический экспресс» ИРО, на странице сайта БМАОУ «Лицей № 7», ИРО в разделе «Региональные инновационные площадки».

В рамках этого ресурса педагоги лицея, во-первых, получили опыт работы в качестве организаторов различных мероприятий, в качестве председателей и членов жюри всероссийской олимпиады школьников, научно-практических конференций; во-вторых, активно участвовали в мастер-классах, семинарах, педагогических конференциях. В-третьих, в марте 2023 года нами была организована методическая помощь учителям средней школы № 7 города Донецка: проведён онлайн-урок по информатике и технологии, круглый стол по вопросам реализации ФГОС.

Однако новизной в методической работе считаем деятельность по модели наставник проектной площадки – педагог. Работа по развитию и поддержке одарённых детей - это прежде всего предоставление возможностей реализации своих талантов в образовательных проектах. Для того, чтобы предъявить результат, нужно уметь должным образом изучить правила, условия, критерии оценивания каждого конкурсного мероприятия. Но... «нельзя объять необъятное». Нами было принято решение закрепить за каждым образовательным проектом учителя, в задачи которого будет входить организация консультирования, экспертиза представленных конкурсных мероприятий. Все наставники работают в рамках эффективного контракта. Это управленческий механизм, позволяющий стимулировать деятельность учителей-наставников.

На сегодняшний день учителями-наставниками образовательных проектов являются:

- Смирнова Л.М., проект «Навигаторы ВсОШ»;
- Терещенко Т.Ф., Белоносова Е.Е., проект «Индивидуальный образовательный проект»;
- Шмакова Е.И., проект международной конференции «На пути к познанию»;
- Леонова М.В., проект всероссийской конференции «PRO-туризм: туристической код твоей страны, региона, города, села»; регионального форума «Уральский характер»;
- Архипова Л.И., проект международного конкурса «Старт в науке»;
- Бабий В.В., проект всероссийского конкурса «Ника»;
- Авдеева М.В., проект регионального конкурса «Минерал-шоу».

Таким образом, работа в рамках программы реализации муниципального Ресурсного центра «Одарённые дети» является новым форматом организации методической работы в Березовском муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Лицей № 7» им. А.А. Лагуткина.

СОПРОВОЖДЕНИЕ УЧАСТНИКОВ ЛИЦЕЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОНКУРСА «ПЕДАГОГ НОВОГО ВРЕМЕНИ»

*Вараксина Татьяна Георгиевна,
учитель математики БМАОУ лицея №3 «Альянс»*

В период модернизации образования по-прежнему ключевой фигурой остаётся педагог. От его профессионализма, компетентности, мастерства зависит, насколько эффективно будут внедрены нововведения. Поэтому учителю сегодня недостаточно быть специалистом, имеющим педагогическое образование, необходимо быть яркой креативной личностью, способной творчески мыслить, принимать нестандартные решения. Учитель должен постоянно развиваться, изучать изменения в нормативно-правовой базе, осваивать современные технологии, методики, совершенствоваться в личном плане.

Одним из путей повышения профессионализма является участие в профессиональном конкурсе.

В 2020 году в нашей образовательной организации была создана инициативная группа, которая разработала проект положения лицейского профессионального конкурса «Педагог нового времени».

Конкурс проводится в 3 этапа:

1 этап – организационный. Определяются сроки, состав жюри, принимаются и обрабатываются заявки.

2 этап – заочный. Педагоги представляют аналитические записки и Интернет-ресурсы.

3 этап – очный. Этап включает в себя два испытания – демонстрация фрагмента урока и презентация визитной карточки.

Конкурс продолжается в течение всего учебного года. Организационный этап проходит осенью. В первом полугодии – заочный этап, во втором полугодии – очный. В состав жюри входят педагоги, которые являются победителями и призёрами профессиональных конкурсов различных уровней, представители Совета родителей, Совета старшеклассников.

Конкурс проводится по двум номинациям: «Педагогический дебют» для педагогов со стажем работы менее 5 лет и «Педагогическое мастерство» для педагогов, стаж которых от 5 лет.

Содержание этапов конкурса не случайно. Мы определили наиболее актуальные задачи, которые на тот момент стояли перед нашим коллективом, и выбрали такие формы испытаний, которые позволяли решать их. Спустя три года можно сделать вывод, что и на сегодняшний день выбранные нами формы актуальны.

При обсуждении конкурсных испытаний члены рабочей группы опирались на требования, предъявляемые к современному учителю. Одно из необходимых условий совершенствования профессиональной деятельности - аналитическая культура педагога, поэтому первым конкурсным испытанием является предоставление аналитической записки. Качественный анализ позволяет грамотно формулировать цель, выбрать оптимальные способы действий, планировать и прогнозировать результаты работы, определять свои сильные стороны и дефициты, чтобы в дальнейшем их минимизировать.

2020 год – период пандемии. В это время, как никогда, остро встал вопрос о владении педагогами ИКТ-компетенции, поскольку возникла необходимость организовать образовательный процесс с применением дистанционных технологий. Поэтому еще одним

испытанием заочного этапа стало представление интернет-ресурса. Конкурсантов не ограничивают конкретной формой. Можно представить ссылку на сайт, видео-урок, образовательную страницу в социальных сетях и т.д.

Фрагмент урока – необходимый этап конкурса. Только во время непосредственного взаимодействия педагога с обучающимися можно оценить уровень профессионализма – знание предмета, кругозор, владение современными технологиями, умение создать благоприятную, рабочую атмосферу, способность включить всех детей в активную деятельность, умение находить выход в нестандартной ситуации.

Завершается конкурс творческим испытанием – визитной карточкой, которая является самопрезентацией педагога, раскрывающей мотив выбора профессии, понимание своего профессионального кредо, роли педагога в современном мире, демонстрацией своих профессиональных и личных качеств, увлечений и хобби. Эта форма позволяет конкурсантам реализовать свой творческий потенциал.

Перед оргкомитетом стоит задача не только создать организационные условия для своевременного, качественного прохождения испытаний каждым участником, но сделать этот процесс комфортным для педагогов. Поэтому организатор конкурса является не только куратором, но и наставником конкурсантов.

Сопровождение конкурсантов – это способ передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций через неформальное общение, поэтому является одной из форм наставничества. Безусловно в традиционном понимании наставничество – это персонализированный, точечный процесс, который подразумевает взаимодействие двух субъектов: один наставник, один наставляемый. Но в методических материалах называют различные модели наставничества, среди которых есть ситуационная и групповая.

Групповое наставничество допускает работу наставника с группой подопечных. Ситуационная модель подразумевает предоставление наставником помощи, когда подопечный нуждается в указаниях и рекомендациях. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию.

Сопровождение конкурсантов проходит на трех этапах:

- вхождение педагога в конкурс (мотивация, готовность участие в конкурсе);
- конкурсный этап (прохождение испытаний);
- постконкурсный (анализ, прогнозирование дальнейшей деятельности).

Участие в любом конкурсе достаточно трудоемкий и энергозатратный процесс, который требует мобилизации внутренних ресурсов, он носит соревновательный характер, поэтому часто сопровождается психологическим напряжением. Есть педагоги, которые с азартом включаются в подобные мероприятия, их привлекает возможность публичной презентации своего опыта, для других же это стрессовая ситуация, и они не готовы подвергнуться оценке коллег. Очень важно формировать положительную мотивацию педагогов на участие, этому могут способствовать следующие факторы.

1. Доступность и понятность информации о конкурсе. Положение размещено на сайте лица, в нем четко прописаны все организационные моменты, требования и критерии оценивания. Объявление о проведении конкурса проходит в устной форме на совещании или педагогическом совете, в письменной форме - на сайте лица, в учительской, в профессиональном чате.

2. Продолжительность конкурса. Конкурс проходит на протяжении учебного года, поэтому на каждое испытание отводится около четырех недель.

3. Преимущества участия в конкурсе – приобретение нового опыта, презентация собственных достижений, выполнение требований к квалификационной категории, поощрение педагогов.

4. Личный пример. Члены оргкомитета и жюри – делятся своим положительным опытом участия в конкурсах различного уровня.

5. Методическая помощь на этапах конкурса.

После приёма и обработки заявок начинается непосредственная подготовка конкурсантов. На начальном этапе и после завершения заочного этапа проводятся организационные собрания, где уточняются сроки, разъясняются критерии, педагоги имеют возможность задать вопросы, которые у них возникли в процессе работы с положением. Организатор создает общий чат для участников, где можно оперативно получить необходимую информацию. На первом оргсобрании даём рекомендации по тайм-менеджменту в период конкурса, обсуждаем важность грамотного целеполагания, планирования и возможность применения специальных техник: «есть слона по частям», «съесть лягушку», «техника помидорро» или «90 на 30».

Во время прохождения конкурсных испытаний педагоги получают индивидуальные и групповые консультации:

- для участников номинации «Педагогический дебют» даём алгоритм написания аналитической записки, поскольку в основном это молодые специалисты со стажем работы 1-2 года, и аналитические умения не у всех сформированы достаточно хорошо;

- учитель информатики помогает совершенствовать интернет-ресурс, например, дополнить его формами для обратной связи или сделать более рациональной навигацию;

- при необходимости обсуждаем с конкурсантами этапы фрагмента урока, которые помогут раскрыть их наиболее сильные стороны, продемонстрировать интересные, часто уникальные приёмы, стараемся предусмотреть возможные нештатные ситуации и продумать пути выхода из них;

- создание организационных условий по запросу: согласование расписания, чтобы на открытом уроке могли присутствовать все члены жюри, видеосъёмка, техническое обеспечение во время презентации визитной карточки.

После окончания конкурса с каждым педагогом в индивидуальном порядке проводится анализ результатов: обсуждаются полученные баллы за каждое конкурсное испытание, определяются сильные стороны, профессиональные дефициты, применяем приём «денотатный граф». Конкурсанты получают индивидуальные рекомендации. Победителям лицейского конкурса мы предлагаем к участию спектр муниципальных, региональных профессиональных конкурсов.

Профессиональный конкурс – это безусловно состязание, но это состязание коллег, единомышленников, соратников. Педагоги не противостоят друг другу, они делают общее дело, гармонично дополняя друг друга. Хотя формально первое место в каждой номинации только одно, каждый конкурсант является победителем, а участие в конкурсном движении – это выход на новый уровень профессионального мастерства. Важно, чтобы процесс прохождения этапов конкурса был не обременительной повинностью, а увлекательным, позитивным, эмоциональным событием. Это во многом зависит не только от условий организации конкурса, но и от наличия рядом опытного наставника, сопровождающего, помощника, который направит, подскажет, даст нужный совет.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МУНИЦИПАЛЬНОГО РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ПО ВНЕДРЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ БЕРЕЗОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Кузнецова Людмила Викторовна,

методист Березовского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 39 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию воспитанников»

В настоящее время наставничество является мировой тенденцией и охватывает все сферы деятельности, в том числе и образование. Тема наставничества является одной из центральных в национальном проекте «Образование», на государственном уровне говорится о необходимости возрождения института наставничества.

Именно наставничество, является той формой взаимодействия в системе образования, которая поможет профессиональному становлению и развитию сотрудников, их продвижению к вершинам мастерства.

На сегодняшний день наставничество используется по своему основному профилю – профессиональное развитие сотрудников. Очевидно, что в условиях изменений требований к содержанию и результатам профессиональной деятельности разные категории сотрудников дошкольных образовательных организаций также нуждаются в помощи.

В Березовском городском округе, на муниципальном уровне уделяется достаточно внимания теме наставничества как эффективному инструменту повышения качества образования. Среди различных форм наставничества важное место занимают муниципальные ресурсные центры, созданные управлением образования на базе образовательных организаций, которые формируют единое методическое пространство, обеспечивающее систематическое и системное профессиональное развитие той или иной категории педагогических работников, сотрудников и родителей (законных представителей).

Ресурсным центром становятся образовательные организации, достигшее высоких образовательных результатов, обладающие потенциалом для трансляции актуального опыта по направлениям, значимым для развития системы образования города. Целью деятельности любого рода Ресурсного центра является организационно-методическое сопровождение по различным темам и вопросам, направленных на позитивные изменения в деятельности образовательных организаций. И, можно сказать, что каждый Ресурсный центр – это наставник образовательных организаций города в курируемом им направлении.

В нашем детском саду таким центром является муниципальный ресурсный центр «Сопровождение процессов реализации ФГОС ДО». Функционирование ресурсного центра, как системы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей.

Работа Ресурсного центра сфокусирована на предоставлении информационных и методических услуг, направленных на овладение старшими воспитателями и методистами дошкольных образовательных организаций Березовского городского округа компетенциями для осуществления всех видов профессиональной деятельности в процессе реализации ФГОС ДО через интегративные формы и методы диссеминации передового опыта в дошкольном образовании.

В основу деятельности и работы Ресурсного центра заложены идеи о построении взаимоотношений на основе сотрудничества, диалога, партнерства, учтена необходимость

максимального развития индивидуальности каждого сотрудника, при сохранении коллективного взаимодействия и сотворчества.

При этом сопровождение деятельности дошкольных образовательных организаций, в рамках работы Ресурсного центра, в первую очередь заключается в стимулировании коллег на саморазвитие, самовоспитание и самообразование, обеспечивающего возможность преодоления дефицита личностных качеств и профессиональных характеристик.

Ежегодно, в начале учебного года мы разрабатываем программу деятельности Ресурсного центра, опираясь на результаты проблемного анализа, а также при планировании мероприятий отталкиваемся от задач, продиктованных нормативными изменениями.

В работе Ресурсного центра в настоящее время используется широкий спектр форм и методов сопровождения: мастер-классы, практикумы, супервизии, круглые столы, вебинары, консультирование и другие.

Консультирование - одна из самых распространенных форм организации сопровождения в рамках работы Ресурсного центра. При этом консультация позиционируется как:

- обсуждение с коллегами какого-либо важного практического вопроса;
- совет по решению конкретной образовательной задачи;
- непосредственная помощь в восполнении дефицита знаний или умений;
- вид плановой встречи по определенной теме.

В любом случае, консультирование сосредоточено на конкретной проблеме.

Система работы Ресурсного центра определяется и как процесс (действия) по оказанию помощи коллегам из других дошкольных образовательных организаций, а иногда и как способ интеграции начинающего сотрудника в профессиональную среду и создания условий для его роста.

Как руководитель Ресурсного центра – специалист с профессиональным опытом, оказываю помощь в определенный период времени, излагая теоретические положения и демонстрируя затем пример, образец действий. При этом я не просто сообщаю необходимую информацию, а стараюсь мотивировать коллег.

Важно то, что такой диалог оказывается взаимовыгодным и для меня как для руководителя Ресурсного центра и для участников встреч. Такая форма наставничества — это способ подготовки коллег и достижения ими профессиональных задач в определенных обстоятельствах.

В рамках деятельности Ресурсного центра, начиная с 2020 года были организованы и проведены мероприятия для коллег из дошкольных образовательных организаций города на актуальные темы.

В 2021-2022 году работа Ресурсного центра была напрямую направлена на рассмотрение вопросов, касающихся обеспечения качества дошкольного образования в Березовском городском округе.

На этот учебный год Ресурсным центром запланированы и проведены мероприятия, которые вы можете видеть на экране, во втором полугодии мы скорректировали программу деятельности и активно начали работать над вопросом приведения основных общеобразовательных программ в соответствии с требованиями федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП ДО).

Традиционно в конце каждого учебного года проходят городские педагогические чтения работников системы дошкольного образования Березовского городского округа с целью создания широкого информационного поля для профессионального общения работников и распространения лучших образовательных практик дошкольного образования.

Действительно, ресурсов для развития любой образовательной организации много: начиная с федеральных, региональных и городских. Городской ресурсный

центр, в том числе и наш, только один из факторов эффективной работы в направлении развития.

Я считаю, что, выбирая необходимые внешние ресурсы и используя внутренние, каждая образовательная организация сможет построить свою индивидуальную траекторию развития, в том числе используя методологию наставничества. А наставничество, в разных его формах, в свою очередь – это эффективный инструмент повышения качества образования.

К тому же наставничество – это процесс взаимообогащающий, а значит и ресурсный центр, и я как его руководитель, развивая других развиваюсь сама.

НАСТАВНИЧЕСТВО В КОНКУРСНОМ ДВИЖЕНИИ

Ионина Светлана Артуровна,

старший воспитатель Березовского муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №13»

Подготовка педагогов, владеющих основами профессиональной компетентности, способных выйти за пределы стандартных образовательных ситуаций - важнейшая задача российского образования. Одним из компонентов профессионального роста педагогов является конкурс профессионального мастерства, позволяющий не только выявить лучших в профессии, но и раскрыть внутренний потенциал каждого педагога.

Профессиональным конкурсам в настоящее время уделяется все больше внимания. Проведение конкурсов профессионального мастерства преследует многие цели, а именно:

- предоставление возможности для самореализации;
- повышение престижа труда педагогических работников;
- выявление талантливых педагогов, их поддержка и поощрение;
- распространение лучших практик педагогических работников.

А что же дает профессиональный конкурс педагогу детского сада? Какую роль он играет в его профессиональном, творческом и личностном развитии?

Прежде всего, конкурс заставляет педагога проанализировать свою деятельность и выявить затруднения, испытываемые им в собственной практике, формирует потребность решать проблемные ситуации; формирует необходимость самосовершенствования. Освоение технологии самоанализа собственного опыта становится предпосылкой для успешного участия в конкурсе. Во время конкурса педагог совершенствует свой опыт, включается в конструктивный диалог со своими коллегами. Участие в конкурсе выводит педагога на закономерный результат – повышение уровня своего профессионального мастерства.

Каждый, кто принимал участие в профессиональном конкурсе, отчетливо помнит, как непросто было принять решение, а затем готовиться к самому серьезному состязанию в своей педагогической деятельности. В конкурсе важно показать не обилие техник и приемов, которыми владеет педагог, а самого себя, свой особый педагогический почерк, свою индивидуальность.

«Путь к победе, - как говорят победители самого престижного в нашей стране всероссийского конкурса «Воспитатель года России», - тернист и требует глубинной работы над собой». Если педагог решил принять участие в конкурсе, следовательно, у него есть определенные педагогические достижения и он готов к переменам. Педагог, претендующий на победу, должен быть яркой личностью, умеющей увлекать, вызывать любопытство, интерес и удивление у своих воспитанников.

Кто сможет помочь творческому педагогу представить себя в лучшем виде на конкурсе профессионального мастерства? Наставник. Без методического сопровождения, поддержки администрации, коллег детского сада самостоятельно подготовиться к профессиональному конкурсу педагогу очень сложно. Наставник помогает конкурсанту на протяжении всего конкурса.

При подготовке к конкурсам в нашем детском саду создается творческая группа, в которую входят заведующий, старший воспитатель, а также опытные педагоги. Задача наставников заключается в оказании методической помощи педагогу при изучении и понимании всех тонкостей прохождения конкурсных этапов, в правильной и логической последовательности изложения своих мыслей в аналитической записке и видеопрезентации, в раскрытии целей, задач и демонстрации всех «выигрышных» сторон своего опыта работы.

Участники конкурса проходят ряд этапов:

I этап. Доконкурсный, целью которого является вхождение педагога в конкурс, осознание своих возможностей и готовности участвовать в конкурсе профессионального мастерства.

Для педагога этот этап начинается с принятия решения об участии в нем. Мы с вами знаем, что отношение педагогов к конкурсному движению различно. Значит, задача творческой группы – найти такие слова, чтобы конкурсант «вошел» в конкурс с хорошим настроением, с горящими глазами и с желанием победить. Тогда результат будет.

На первом этапе происходит:

- знакомство с Положением о конкурсе и его спецификой;
- системный анализ опыта участников предыдущих лет, изучение тенденций в практике подачи и представления материалов;
- просмотр видеоматериалов участников всероссийского конкурса «Воспитатель года» прошлых лет.

II этап. Конкурсный, на котором происходит подготовка конкурсных материалов: аналитическая записка, видео визитка, конструктор педагогического мероприятия с детьми, мастер-класс, и непосредственно участие в конкурсе. Роль наставника на данном этапе чрезвычайно велика. Он помогает:

- систематизировать материал о собственном педагогическом опыте конкурсанта;
- уточнить и конкретизировать данный опыт в логической последовательности;
- отобрать практические материалы, наиболее полно раскрывающие систему работы конкурсанта;
- изложить материал доступно, кратко и вместе с тем интересно и в полном объеме;
- подготовиться к публичному представлению своего педагогического опыта, проведению конкурсных занятий.

III этап. Постконкурсный, на котором происходит более глубокое осмысление профессиональных ценностей, осуществляется методическое сопровождение конкурсантов по дальнейшему развитию их профессионализма, а именно:

- прогнозирование дальнейшей деятельности конкурсанта;
- включение его в состав жюри различных конкурсов;
- выступления на научно-практических конференциях, семинарах и др.;
- участие в профессиональных конкурсах более высокого уровня.

Этот этап очень важен для педагога. Спустя некоторое время после напряженного конкурсного графика, у одних приходит ощущение пустоты, у других остается чувство некоторой незавершенности конкурса. Но все без исключения участники, утверждают, что они прошлитакоеповышение квалификации, которое невозможно сравнить ни с какими курсами.

У меня, как у старшего воспитателя опыт подготовки педагогов к конкурсам профессионального мастерства не очень большой, но результативный. С 2020 года в конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года России» на муниципальном уровне приняли участие 4 педагога.

В 2020 году приняли участие 2 воспитателя, конкурс был дистанционным из-за антиковидных ограничений. Это был мой первый опыт. Тогда мы не заняли призовых мест, но были очень рядом.

В 2021 году конкурс состоялся в очном формате. В нем приняла участие музыкальный руководитель нашего детского сада, заняв 2 место. Именно с ней мы прошли все этапы подготовки к конкурсу.

При подготовке мы столкнулись с многими трудностями. Если педагогическое мероприятие с детьми не вызывает страха у педагога, то мастер-класс с аудиторией взрослых очень их пугает. Это связано с тем, что зачастую у многих педагогов опыт

публичных выступлений очень мал, а то и вовсе отсутствует. Готовясь к мастер-классу, нужно знать множество тонкостей, которые необходимо учесть при выступлении. Все имеет значение: интонация в голосе, мимика, жесты. Очень важно вызвать интерес у аудитории, захватить ее внимание. Чтобы добиться успеха в данном направлении, конкурсанты проводили свои мастер-классы несколько раз для разной аудитории взрослых. Это помогло педагогам успокоиться, почувствовать уверенность в себе, понять, как правильно вести себя перед педагогическим сообществом.

Очень важно при подготовке конкурсных материалов тщательно изучить критерии, по которым жюри будет их оценивать. Так при составлении конспекта педагогического мероприятия с детьми мы старались, чтобы на занятии дети могли конструктивно взаимодействовать в различных видах деятельности, чтобы у них был выбор, и они могли проявить свою инициативу и самостоятельность, что соответствует требованиям ФГОС ДО. Подготовленное занятие педагог сначала провел с детьми из своей группы, а затем из других групп нашего детского сада. Это помогло нам понять, что необходимо изменить или дополнить, а может быть вообще убрать. Дети все разные и в одних и тех же ситуациях ведут себя по-разному, поэтому педагог должен быть готов к любому повороту событий и уметь следовать за детьми, отталкиваясь от их интересов.

После конкурса мы провели анализ конкурсных выступлений, сделали для себя определенные выводы и отправили материалы на региональный уровень. Призового места мы не заняли, но оказались в 30-ке.

В 2022 году на конкурс мы вышли с воспитателем. Учитывая имеющийся опыт, мы смогли улучшить свой результат и заняли 1 место в конкурсе «Воспитатель года России» на муниципальном уровне. Сейчас готовим документы на региональный уровень.

Подготовка и участие в конкурсах становится настоящей школой повышения уровня педагогической компетентности как для конкурсанта, так и для самих наставников. Участие в конкурсе – это командная работа. И оттого насколько эта команда является сплоченной, зависит результат.

В заключении хочется сказать, что повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от педагогического мастерства педагогов. И мы с уверенностью можем сказать, что конкурс является дополнительной ступенью в достижении вершин профессионального мастерства педагогов нашего дошкольного учреждения.