

Описание практики наставничества

1. Краткая информация о практике

Название практики наставничества	«Минутки вхождения в профессию»
Принадлежность практики наставничества к номинации	Педагогическое наставничество
Наименование Организации, подавших Заявку	МДОУ «Детский сад п. Заря»
Муниципальное образование, где реализуется практика наставничества	МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧЕРЕЖДЕНИЕ «ДЕСКИЙ САД П. ЗАРЯ»
Населенный пункт, где реализуется практика наставничества	Свердловская область, Алапаеский район п. Заря, ул. Набережная д.13
Ссылка на сайт Организации, где расположены нормативно-правовые документы	https://dou-zarya.caduk.ru/
Ссылка на сайт Организации, где расположены материалы, подтверждающие практику наставничества	https://dou-zarya.caduk.ru/magicpage.html?page=140420
ФИО, должность в Организации и контактные данные лица, ответственного за заполнение Заявки от Организации	Шарафутдинова Надежда Николаевна, Зам. зав. по ВМР

Информация об участниках практики

ФИО педагога-наставника	Категория	ФИО наставляемого воспитателя
Бучнева Татьяна Викторовна	Первая квалификационная категория	Калугина Ксения Викторовна
Чумакова Анна Юрьевна	Первая квалификационная категория	
Харлова Елена Николаевна	Первая квалификационная категория	Шестакова Анастасия Олеговна
Зотеева Ирина Владимировна	Первая квалификационная категория	
Пятыгина Яна Викторовна	Первая квалификационная категория	Миляева Ирина Петровна
Чумакова Анна Юрьевна	Первая квалификационная категория	

2. Подробное описание практики

2.1. Наименование практики (емкое и лаконичное)

Минутки вхождения в профессию.

2.2. Описание проблемы или задачи, на решение которой направлена практика. Актуальность проблемы или задачи (почему именно сейчас особенно важно решать данную проблему, задачу). Описание целевой группы

Актуальность: Молодые воспитатели, приходящие в сельский детский сад, сталкиваются с различными проблемами: адаптация к новому коллективу, ведение разных видов документов, организация учебной деятельности, написание планов лекций, трудности в грамотном использовании знаний в практической деятельности. Исходя из этого, необходимо было искать формы работы с молодыми педагогами, обеспечивающие их быстрый профессиональный рост. Особенностью работы начинающих педагогов является то, что они выполняют все свои служебные задачи в первый же день и несут ответственность вместе с опытными педагогами с многолетним опытом работы. Те воспитатели, которые не получают поддержки коллег и руководства в первый год работы, чувствуют себя неуверенно, приходит разочарование, бывают случаи, когда педагоги уходят из профессии навсегда. Чтобы этого не произошло, педагог должен иметь всестороннюю поддержку и помощь. Поэтому в сельских детских садах все чаще стали применяться такие формы работы, как наставничество.

Целевая группа: молодой педагог.

2.3. Постановка цели, задач, формулировка ожидаемых результатов от реализации практики

Цель: Помочь молодым воспитателям в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей; повысить их квалификацию, уровень их профессиональных знаний и умений; научить их выходить из сложных ситуаций; развить в них уверенность в собственных силах и укрепить их в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.

Задачи:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых воспитателей.
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
3. Проведение мастер-классов и открытых занятий для воспитателей для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.
4. Изучение и показ приемов использования инновационных технологий во время СОД и в других режимных моментах.
5. Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности
6. Изучение культуры ведения документации.
7. Формирование современной развивающей предметно-пространственной среды.

Ожидаемый результат:

1. У молодых воспитателей появиться поддержка в освоенные теоретической, методической работе.
2. У педагогов повысится уровень знаний в освоении современными образовательными программами, инновационными технологиями.
3. Проведены мастер-классы и открытые занятия для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.
4. Изучены и показаны приемы использования инновационных технологий во время СОД и в других режимных моментах.
5. Проведены анализ результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности
6. Изучена культура ведения документации.
7. Сформирована современно развивающая предметно-пространственная среда.

2.4. Описание самой практики: в чем состоит деятельность наставников, куратора, иных участников практики

Этап вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, существенностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

В повседневной профессиональной деятельности начинающих педагогов старшему воспитателю следует обращать внимание на выполнение задач дошкольного образования, овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой. С учетом возникающих затруднений – вносить в план работы ДОУ необходимые коррективы.

Этапы становления молодого специалиста включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к

инновационной

деятельности)

На основании вышеизложенных этапов, были выделены основные направления и содержание деятельности.

1 Направление — это профессиональное самоопределение

Понятие «самоопределение» вполне соотносится с такими модными ныне понятиями как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самотрансценденция. При этом многие мыслители связывают самореализацию, самоактуализацию и т.п. с трудовой деятельностью, с работой.

И.С. Кон говорит, что самореализация проявляется через труд, работу и общение...

На данном этапе выделяется два уровня профессионального самоопределения:

- 1) диагностический: анкетирование молодого педагога, узнавание его жизненных целей и позиций, т.д.
- 2) практический уровень: на этом уровне молодой педагог переосмысливает полученные знания, с которым он пришёл к нам в учреждения, и которые может применить на практике.

Самоопределение предполагает не только самореализацию, но и расширение своих изначальных возможностей - способность выходить за рамки самого себя, а главное умение человека находить новые мысли в конкретном деле.

2 Направление - стадия адаптанта

Стадия адаптанта - это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет.

Для каждой профессии есть свой набор требований и ожиданий. Так, например, молодой педагог осваивает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей и т. д.

Я использую разнообразные формы методической работы. Наряду с традиционными, оправданными практикой формами, такие как семинары, консультации, практикумы, открытые занятия используются и альтернативные – психолого-педагогические тренинги, деловые игры, смотр-конкурсы, решение педагогических ситуаций.

Данные формы преследуют цель – помочь начинающим воспитателям в повышении их профессиональной компетентности в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса.

Решение педагогических ситуаций. Одна из форм испытания педагога с целью подтверждения занимаемой должности для воспитателя. Решение педагогических ситуаций потребует от педагога проявления педагогической компетентности, знаний, умений, профессиональных качеств. Выбор ситуаций для испытания проводится случайным образом - из банка ситуаций.

«Мозговой штурм». Метод коллективной мыслительной деятельности, позволяющий достичь понимания друг друга, когда общая проблема является личной для целой группы.

«Мастер – класс». Форма работы, на которой воспитатели демонстрируют свои достижения в области воспитания детей, дают практические советы.

Конкурсы. Демонстрация и оценка творческих достижений воспитателей. Предполагает возможность оценивать результаты путем сравнения своих способностей с другими.

Кейс –технология. Совместно с педагогами происходит обыгрывание или решение проблемных ситуаций, могут присутствовать элементы тренинга. Определяется тема и ведущий, им может быть, как воспитатель, так и специалист.

Психолого-педагогические тренинги. Самый совершенный способ самосовершенствования. Он позволяет педагогу повысить свою познавательную активность, овладеть необходимыми практическими знаниями.

«Педагогический ринг». Совершенствование профессиональных знаний педагогов, общей эрудиции позволяет повысить научно-методический уровень, но и успешно решает проблему вовлечения педагога в профессиональную деятельность.

3 Направление - личная профессиональная перспектива

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика. Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации. На этом этапе молодой воспитатель готов к созданию своей странички в интернет ресурсе, куда вносятся педагогические находки, достижения, т. д. Это даёт возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

Персональный сайт – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации, коммуникативных навыках, отмечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, ведения сайта может быть использовано как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационного разряда.

Преимущества наставничества, как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны:

Я думаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога образует образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Стремясь к внедрению качественных изменений в жизни детского сада, я понимаю, что самое важное – это умение создать атмосферу доброжелательного сотрудничества, быть внимательным ко всем участниками образовательных отношений, понимать и принимать их потребности и, в то же время, быть готовым вести за собой.

Китайский философ Лао-Цзы сказал: «Чтобы вести за собой людей, надо идти за ними».

2.5. Описание результатов практики

Критерии эффективности работы наставника

Результатом моей работы наставника относиться

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов.

Новизна моего опыта заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытому диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

Максимальная творческая самореализация выражается в участии молодых педагогов в профессиональных конкурсах, проектах на муниципальном и областном уровне.

В нашем ДОУ молодые педагоги приобретают навыки работы с использованием интернет-ресурсов, создают мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты.

Риски реализации практики:

1. Формализованное неэффективное наставничество.
2. Недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста.
3. Неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника.

2.6. Алгоритм, этапы внедрения практики

Этапы реализации

- адаптационный (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности);
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Кадровые условия:

Наставник
Молодой педагог
Куратор

Критерии результативности:

1. Оценка деятельности воспитателя с детьми, родителями.
2. Выявление динамики профессионального роста на основе «мониторинга профессиональной деятельности».
3. Определение перспектив дальнейшей работы с молодым педагогом.
4. Подведение итогов, выводы.

Данные о результативности:

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога:

- выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования;
- культура ведения документации;
- удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества;
- реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания;
- использование в профессиональной деятельности информационных технологий;
- комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение воспитанника;
- использование инновационных форм, методов образования;
- создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды;
- обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе;
- участие в инновационной работе;
- осуществление самообразования;
- профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей;
- дисциплинированность и ответственность;

Алгоритм внедрения практики:

1. Сбор информации о молодом специалисте.
2. Сбор информации о наставнике.
3. Формирование наставнических пар.
4. Составление плана работы.
5. Накопление теоретического и практического материала.
6. Описание опыта работы.

Инструменты мониторинга:

Форма наставничества "педагог - педагог" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого
Анкета наставника

2.7. Возможность тиражирования практики

- обучение на рабочем месте;
- реализация практики наставничества;
- участие в работе методических объединений (ДОУ, района);

2.8. Возможность масштабирования практики

Данная практика возможна в увеличении количества участников без изменения качества результата.

Образец журнала по работе наставника и молодого педагога

ФИО наставника _____

ФИО молодого специалиста _____

№ группы _____

Дата	Совместная деятельность по плану	Краткое описание мероприятия	Выводы	Подпись
				Наставник

2. 1.2. Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	------------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

1.3 Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	------------	---------

14. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества?