

Описание практики наставничества в МБДОУ «Пригородный детский сад» на 2023-2024 учебный год

1. Краткая информация о практике

Название практики наставничества	«Минутки вхождения в профессию»
Принадлежность практики наставничества	Педагогическое наставничество
Наименование организации	МБДОУ «Пригородный детский сад»
Муниципальное образование, где реализуется практика наставничества	МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧЕРЕЖДЕНИЕ
Населенный пункт, где реализуется практика наставничества	Курская область , Обоянский район, пос. Пригородный
Ссылка на сайт Организации, где расположены нормативно-правовые документы	https://obo-dsprig.nubex.ru/
Ссылка на сайт Организации, где расположены материалы, подтверждающие практику наставничества	https://obo-dsprig.nubex.ru/
ФИО, должность наставника в Организации	Двойных Татьяна Алексеевна, воспитатель

Информация об участниках практики

№	Выполняемая деятельность, позиция в практике	ФИО	Количество полных лет	Место постоянной работы	Должность в Организации	Контактные данные (эл.почта, моб.тел.)
1	Наставник	Двойных Т.А	55	МБДОУ «Пригородный детский сад»	воспитатель	tanya.dvoynykh@mail.ru 89092363717
2	Куратор	Гуторова Л.А.	53	МБДОУ «Пригородный детский сад»	Заведующая	gutorova_1970@mail.ru 89081213405
3	Наставляемый	Ивашнева Е.В.	37	МБДОУ «Пригородный детский сад»	Воспитатель	ivashnevo4@mail.ru 89513244835

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 НОД 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 появится поддержка в 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 НОД 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.

Данной проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Вместе с тем при освоении азов профессиональной деятельности у многих начинающих педагогов возникают те или иные трудности. Не секрет, что и у воспитателя ДООУ могут возникнуть проблемы в работе с молодым педагогом в силу, к примеру, своего небольшого опыта работы или других причин.

В повседневной профессиональной деятельности начинающих педагогов 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 ДООУ необходимые коррективы.

Я как, педагог- наставник должна помочь молодому педагогу пройти этот путь «безболезненно» и «без осложнений».

За много лет моей педагогической деятельности, из которых я 15 лет проработала воспитателем в нашем учреждении, через действующую в ДООУ систему наставничества прошёл 1 педагог.

В последние годы число сотрудников со стажем работы растет, а новые кадры приходят в детский сад неохотно. Поэтому назревает вопрос «С чем это связано?»

Это связано со многими факторами: это утомляемость педагогов на работе в связи с сильно увеличившимся количеством детей в группах имеющих комбинированную направленность, и низкое материальное поощрение за работу, и большая ответственность за жизнь и здоровье детей, и нескончаемые требований к объему работ и заполнению документации у воспитателей ДОУ.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Если молодые воспитатели не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы».

Перед администрацией ДОУ одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача руководителя, воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Именно поэтому систему с начинающим воспитателям я представляю в виде «Минутки вхождения в профессию»

Цель моей работы в качестве наставника: 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 работы:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых воспитателей.
2. Оказание методической и практической помощи молодому воспитателю в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности
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 современных технологий во время НОД и в других режимных моментах.
5. Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

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, ведение 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 участникам 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 относятся

– 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, открытом 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 ДООУ 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 первую 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.

Приложения:

1. Дорожная карта внедрения программы наставничества в МБДОУ «Пригородный детский сад»

Планирование на 2023-2024 учебный год

Сроки	Содержание работы молодого специалиста	Содержание работы наставника
Сентябрь	Изучение структуры написания содержания программы педагога на учебный год.	Совместное составление цели и задач программы на 2023-2024 учебный год
Октябрь	Организация педагогической диагностики (оценки индивидуального развития детей дошкольного возраста, связанной с оценкой эффективности педагогических действий и лежащей в основе их дальнейшего планирования). Ведение документации воспитателя (перспективный и календарный план воспитательно-образовательной работы, планирование НОД).	Оказание помощи в организации качественной работы с документацией.
Ноябрь	Мозговой штурм «Изучение методики написания и ведения проектной деятельности в ДОО (использование и применение в работе с детьми метода трех вопросов)» Посещение молодым специалистом НОД и режимных моментов у наставника, связанных с проектной деятельностью.	Совместная разработка проекта, инициированного детьми Открытый показ содержания образовательной деятельности по проектной деятельности
Декабрь	Организация игровой деятельности Педагогический ринг «Поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности (игровой, исследовательской, проектной, познавательной)	Помощь в режимных процессах. Подбор дидактического материала для работы с детьми

	и т. д.)»	
Январь	Кейс «Создание благоприятного микроклимата в группе»	Подбор упражнений и игр для создания благоприятного микроклимата в группе
Февраль	Организация утреннего приема детей проведение мероприятий по плану.	Показ утреннего приема на группе.
Март	Педагогическая ситуация «Организация предметно-пространственной среды в группе»	Презентация «Принципы построения, оснащение, смена материала, в игровых зонах, согласно возрастной группы»
Апрель	Сбор сведений, фотографий, иллюстраций о ветеранах ВОВ предках наших воспитанников	Создание альбома памяти на сайте ДОО ко дню Победы
Май	Разработка плана оздоровительных мероприятий направленных на детей к летнему сезону в рамках летнего проекта	Помощь в разработке плана оздоровительных мероприятий в рамках летнего проекта
	Подведение итогов работы. Самоанализ молодого специалиста.	Подведение итогов работы. Отчёт педагога наставника о результативности работы.

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	Очень	Часто	Редко	1 - 2	Никогд
--------------------------------------	-------	-------	-------	-------	--------

мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	часто			раза	а
---	-------	--	--	------	---

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

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?