

1. Название : Практика наставничества
2. Ф. И. О. : Сологуб Елена Георгиевна
3. Название организации: МКДОУ д/с4 с.Арзгир
4. Должность: воспитатель
5. E-mail: e.solo9ub@yandex.ru
6. Телефон:89034421382
7 Стаж наставнической деятельности: 2 года
8. Количество подготовленных молодых педагогов: 2
9. Опишите свою практику наставничества. Статистические данные свидетельствуют о том , что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «Воспитатель ДОУ»,не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода педагогов из сферы дошкольного образования несколько: 1.Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста. 2.Неумение применять на практике теоретические знания 3.Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми. В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОУ не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален. Проблема: Недостаточно высокий уровень педагогической компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической деятельности, а также и теоретической части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования. Программа «Наставничество» направлена на становление молодого специалиста и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности. Цель: Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном стремлении. Задачи: 1.Прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности. 2.Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ. 3.Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развивать его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности. 4.Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов. Результат: 1.Молодые и вновь принятые педагоги ДОУ приобретают возможность личностного и профессионального роста. 2.Улучшается качество Воспитательно-образовательного процесса. В ДОУ. 3.Ускоряется процесс профессионального становления молодого специалиста. Этапы реализации программы: 1.Подготовительный 2.Реализационный 3.Итоговый Реализация программы по наставничеству рассчитана на один учебный год. В конце года результаты по наставничеству, т.е.результаты реализации программы «Наставничество»представляются на итоговом педагогическом совете.

10. Какие задачи Вы ставите перед собой как наставник?

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе.
2. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.
3. Обеспечить вовлечение молодого специалиста во все сферы дошкольной жизни.
4. Включить молодого специалиста в исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление.
5. Способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста.

11. Какие механизмы и инструменты Вы используете при реализации наставничества?

Механизмы реализации программы наставничества

- Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств на основе "Я – концепции". Поэтому наставник может выстраивать свою деятельность в три этапа:

Адаптационный. Педагог-наставник знакомится с начинающим воспитателем определяет для себя пробелы в его подготовке, умениях и навыках, развитии профессиональных компетенций для составления конкретной программы адаптации.

Основной. В совместной деятельности реализуется программа адаптации начинающего педагога, происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. Наставник помогает подшефному составить собственную программу профессионального роста.

Контрольно-оценочный. Наставник оценивает уровень профессиональной компетентности начинающего педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей. Нужно понимать, что эффективной работа по наставничеству будет в случае:

взаимной заинтересованности наставника и подшефного
административного контроля за процессом наставничества ;
тщательно продуманного планирования исвоевременного отслеживания промежуточных результатовсотрудничества.

2)Заключается соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами по выполнению индивидуального маршрута наставляемого;

3)Составление индивидуального плана деятельности

4) Формы отчётности наставника о выполнении индивидуального маршрута:

Дневник наставника

Отчёт наставника

Публичная презентация деятельности наставнической пары/группы

12. Опишите достигнутые Вами результаты наставничества и способы их оценки

Что хотим достичь:Взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Где и когда это должно произойти? Какие действующие лица? Какой ожидаемый результат?

Самоанализрезультатов своей профессиональной деятельности; результативность учебного процесса;

творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

профессиональное становление педагога; представление /обобщение своего педагогического опыта; Аттестация воспитателя. Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик Установление измеримых показателей для оценки успеха при достижении цели. Передача опыта, оказание методической помощи, консультаций, анализ результатов профессиональной деятельности наставляемого Наставник-предметник получает личностную удовлетворенность, самореализацию Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии. Склонность к постоянному саморазвитию Для Вас и вашего наставляемого, почему, что Вы хотите извлечь из этого опыта Наставник-предметник получает личностную удовлетворенность, самореализацию Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы
13. Перечислите ключевые факторы Вашего успеха как наставника: 1. Правильно выстроенная система взаимосвязей между наставником и, его подопечным, другими сотрудниками и руководителями. 2. Соблюдение правил общения: не приказывать («вы должны»), не проповедовать («на вас лежит ответственность...»), не поучать («если бы вы послушали меня ...»). 3. Необходимо так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашел правильные пути решения. 4. Наставник должен стимулировать процесс профессиональной поддержки молодого педагога. 5. Одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл».
14. Какие локальные акты регулируют наставничество в Вашей образовательной организации и помогают Вам в работе? Программа наставничества в МКДОУ д/с 4с. Арзгир на период 2024-2025г. г., кроме того нормативно-правовое оформление программы в организации: - Письмо Минпросвещения России N МР-42/02 от 23.01.2020 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися") с учетом методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145); - Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145).
15. Существует ли система стимулирования (материальная/нематериальная) наставников

в Вашей образовательной организации и в чем она заключается? Благодарность, Популяризация Наставничества и участие в конкурсах, мероприятиях.
16. Какие дефициты существуют при реализации наставничества в образовательных организациях? Трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога. Профессиональная социализация и личная поддержка для достижения успеха в педагогической среде и за ее пределами
17. Что может стать «трамплином» в развитии наставничества в образовательных организациях Ставропольского края? Курсы по наставничеству, материальная поддержка наставников
18. Какие ключевые компетенции необходимы наставнику? 1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности в этой сфере педагогической практики. 2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков. 3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия. 4. Наставник осуществляет наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного. 5. Наставник несет моральную и административную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста. 6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.
19. Вы готовы пройти обучение для наставников? (Да/нет) Да