

Автор:
методист МБДОУ г. Иркутска детского сада №151
Захарова Александра Игоревна

ПРАКТИКА СОПРОВОЖДЕНИЯ/ НАСТАВНИЧЕСТВА «Путь в профессию»

1. Вид практики и модель реализации (с аргументацией)

Практика наставничества.

1. Создание условий в ДОУ для запуска программы наставничества «Путь в профессию»
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар и творческих групп
6. Организация работы наставнических пар и творческих групп
7. Завершение наставничества.

Создание условий для развития наставничества, поддержки инициатив и проектов молодых специалистов. Формирование кадрового потенциала, посредством организации методической работы с молодыми педагогическими кадрами на основе проектирования индивидуального маршрута саморазвития, обеспечивающая повышение профессиональной компетентности молодых педагогов.

Современные требования к качеству дошкольного образования требуют от педагогов высокого уровня профессионально – педагогической компетентности.

Ключевой показатель эффективности (KPI), согласно национальному проекту «Образование»- что к 2024 году, не менее 70% обучающихся педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

2. Уровень сложности организации практики

Уровень сложности организации практики **средний**.

Для повышения профессиональной компетентности молодых педагогов ДОУ, должна быть выстроена методическая работа, предусматривающая использование различных организационных форм и методов, направленных:

– изучение, осмысление, обобщение психолого-педагогических подходов к организации образовательного процесса дошкольников (теоретический семинар, консультация, тематический педсовет, дискуссия, «круглый стол», методический «мост», ярмарка педагогических идей);

– формирование, совершенствование практических умений и навыков социокультурного развития воспитанников (семинар-практикум, мастер-класс, деловая игра, смотры-конкурсы, анализ и решение конкретных педагогических ситуаций, педагогический марафон – ознакомление педагогического коллектива с методическими находками коллег);

– организацию процесса самообразования (стендовая информация; тематическая подборка материалов; картотека для самостоятельной работы по изучению методической литературы, обобщению передового опыта на основе изучения периодических педагогических изданий, материалов Интернет; разработка методического портфолио).

3. Краткая аннотация практики

Данная модель наставничества используется как часть программы повышения квалификации в ДОУ. Особая возможность практики наставничества заключается в создании широких педагогических проектах: конкурсы, курсы, мастер – классы, творческие мастерские, семинары практикумы, разработки методических пособий и другие.

Суть практики наставничества «Путь в профессию», заключается в реализации трех модулей оказания помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, овладении профессиональными знаниями, умениями и навыками, а также формирование кадрового потенциала дошкольной организации, через передачу опыта профессиональной деятельности.

Все методические мероприятия образуют систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами. Продуктом деятельности практики являются показатели профессионального роста педагогов, развитие их творческого потенциала, а, в конечном счёте, на рост уровня профессиональных и личностных компетенций, что несомненно, сказывается на положительные динамики качества всего образовательного процесса в учреждении.

4. Содержание/описание практики

Цели практики: Успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи практики:

- Приобретение молодым педагогом необходимых профессиональных навыков;
- Закрепление молодого педагога на рабочем месте;
- Помочь начинающему педагогу в личностной и социально-педагогической адаптации.
- Оказать помощь в проектировании и организации образовательной деятельности с детьми в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемых программ.
- Оказать методическую помощь начинающему педагогу по внедрению современных методик и идей в образовательный процесс.
- Способствовать формированию индивидуального стиля

творческой деятельности начинающего педагога.

– Сформировать у начинающего педагога потребность в непрерывном самообразовании.

Краткое обоснование актуальности практики:

Сегодня, в быстро меняющемся мире образования, учреждению, которое настроено на принятие этих изменений не нужен просто выпускник СПО или вуза обладающий дипломом. Нам нужен специалист, который знаком с профессиональной средой, ее ценностями, который мотивирован на труд в принципе, которым можно доверять выполнение задачи, и они смогут себя контролировать. Данную потребность мы можем решить с помощью внедрения системы наставничества в нашей организации.

Методика практики, поэтапная реализация:

Реализация практики «Путь в профессию» начинается с подготовительной работы. В это период необходимо разработать локальные акты, регламентирующие данную деятельность:

- положение о наставничестве в ДОУ;
 - приказ заведующего учреждением об организации наставничества;
 - приказ о закреплении наставника;
 - годовые планы работы по наставничеству в ДОУ.
- проходит через три модуля.

Далее, реализуется **первый модуль «Адаптационный»**

Цель: оказание помощи молодым специалистам в их адаптации и профессиональном становлении для быстрого и эффективного включения в педагогическую деятельность и закрепление в образовательном учреждении.

Ступеньки развития	Формы работы	Результат
– Ознакомление с регламентом работы – Правилами внутреннего распорядка	– Экскурсия по учреждению – Ознакомление с сайтом ДОУ	– Соблюдение регламента работы и внутреннего распорядка ДОУ
– Составление плана профессионального развития – Помощь в изучении нормативных документов: – ФЗ «об образовании РФ» – ФГОС ДО – СанПиН – Локальные акты	– Беседа, анкетирование – Глоссарий – Разработка Памятки – Оказание помощи в работе с документацией	– Планирует свою работу в соответствии с требованиями и инструкциями

ДОУ		
– Организация помощи в работе с документацией педагога ДОУ: ООП ДО – (планирование, мониторинг, составление технологической карты образовательной деятельности)	– Консультации – Инструкции – Мастер-классы – Посещение открытых занятий наставника	– Ведение документации в соответствии с требованиями

Второй модуль «Становление»

Цель: Развитие и корректировка умений и навыков молодого педагога, оказание помощи в реализации собственного плана профессионального становления.

Ступеньки развития	Формы работы	Результат
– Внедрение инновационных технологий – Помощь в разработке технологических карт – образовательной деятельности, – Планирование работы с детьми в режимные моменты	– Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ, – Деловые игры, – Мастер классы, – Тренинги – Вебинары и др.	– Показ НОД наставнику и молодым специалистам ДОУ – Самоанализ НОД
– Помощь в подготовке и проведении Мониторинга	– Изучение и подбор методик – для обследования	– Обследование воспитанников, – Анализ продуктов деятельности
– Помощь в разработке индивидуальных маршрутов – развития для воспитанников – Участие в методической деятельности ДОУ	– Консультации специалистов ДОУ – (психолог, логопед, дефектолог) – Диспуты, ярмарки педагогических идей – проведение семинаров - практикумов по темам.	– Разработка индивидуальных маршрутов – Участие в семинарах и творческих группах – Сбор материала для портфолио.

Третий модуль «Профессиональное развитие»

Цель: способствовать саморазвитию и построение траектории дальнейшего развития молодого специалиста.

Ступеньки развития	Формы работы	Результат
– Внедрение инновационных технологий – Помощь в разработке технологических карт – образовательной деятельности, – Планирование работы с детьми в режимные моменты	– Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ, – Деловые игры, – Мастер классы, – Тренинги – Вебинары и др.	– Показ НОД наставнику и молодым специалистам ДОУ – Самоанализ НОД
– Помощь в подготовке и проведении Мониторинга	– Изучение и подбор методик для обследования	– Обследование воспитанников, – Анализ продуктов деятельности
– Помощь в разработке индивидуальных маршрутов – развития для воспитанников – Участие в методической деятельности ДОУ	– Консультации специалистов ДОУ – (психолог, логопед, дефектолог) – Диспуты, ярмарки педагогических идей – проведение семинаров - практикумов по темам.	– Разработка индивидуальных маршрутов – Участие в семинарах и творческих группах – Сбор материала для портфолио.

Достигнутые результаты:

Реализуем практику наставничества «Путь в профессию» в течение 3 лет, можем отметить следующие результаты:

Доля молодых специалистов, получивших возможность закрепления навыков профессиональной деятельности, развитии навыков коллективной работы по направлениям развития воспитанников, навыков публичных выступлений, участия в профессиональном педагогическом сообществе на равных при подготовке и проведении мастер – классов, творческих мастерских, возрастает. Систематическая работа с наставниками позволяет сформировать уверенность в себе, в своих знаниях, в партнерстве внутри учреждения для достижения общих целей по воспитанию детей дошкольного

возраста.

Для наставников появляется возможность расширить круг современных взглядов теории и науки на воспитание дошкольников, получить опыт взаимодействия с молодыми педагогами, проявить навыки педагога при введении в профессию выпускников высших и специальных учреждений.

В практике нашего образовательного учреждения стабильно 100% вовлеченность молодых специалистов в работы с наставником. Четко выстроенная работа в парах и творческих группах дает положительный результат. Ежегодно увеличивается количество трудоустроившихся молодых специалистов. За 3 года в ДООУ были приняты 13 молодых педагогов. Из них уволились за 3 года 4 человека, продолжили работать в нашем ДООУ 9 человек. Причинами увольнения 2 воспитателей послужил переезд молодой семьи на новое место жительства в другие регионы России, одна воспитатель сменила место жительства в пределах города и предпочла работу в ближайшем для себя ДООУ, молодой специалист педагог – психолог, решила сменить сферу занятости.

Результатами комплексной работы учреждения по вовлечению молодых специалистов в профессиональное педагогическое сообщество стало участие в конкурсах на уровне муниципалитета. КАП, воспитатель, стала призером в конкурсе «Лучший педагог, воспитатель дошкольного учреждения – 2019», ЧАВ, воспитатель, стала призером муниципального конкурса среди молодых педагогических работников образовательных организаций г. Иркутска «Новая волна – 2020» и прошла отбор на уровне регионального этапа. В Апреле 2021 г. планирует побороться за выход в финал.

Молодому педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Сроки реализации:

2 года.

5. Целевая группа

Педагогический коллектив, имеющий в составе:

1. Педагогов, у которых есть наработанный опыт, заслуги, навык наставничества
2. Педагоги, имеющие потребность в наставничестве
3. Молодые педагоги без опыта работы в ДОО
4. Молодые педагоги, не имеющие специального образования, прошедшие профессиональную переподготовку

5. Молодые педагоги, имеющие педагогическое образование, не имеющие опыта работы с детьми дошкольного возраста

6. Ресурсы

Кадровые (в т. ч. необходимый уровень подготовки, компетенций и навыков, педагогических и/или иных работников для реализации практики)

Материально-технические: помещения, демонстрационное оборудование, современные ТСО, рабочее место, обеспеченное ПК + доступ к сетевым ресурсам, и др.

Финансовые: дополнительные средства в бюджете ДОУ, ресурсы заинтересованных лиц

Информационные-методические: наличие УМК, рабочих программ, методических пособий и прочее.

Иные: собственные ресурсы работников ОО, ресурсы заинтересованных лиц

