**Описание практики наставничества**

1.Краткая информация о практике

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Название практики наставничества | «Творческая лаборатория» |
| 2 | Принадлежность практики наставничества к номинации | Становление педагога – достаточно сложный процесс в социальном, психологическом, профессиональном плане. В этот период наиболее чётко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов. Задача наставника – помочь молодому воспитателю почувствовать себя талантливым, способным показывать высокие результаты работы и умение демонстрировать свои лучшие качества. Для успешного вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность с первого дня его пребывания в детском саду наиболее эффективна технология «творческая лаборатория». Творчество и совместная деятельность сближает педагогов и раскрепощает их, что позволяет молодому педагогу избавиться от ненужных комплексов и страхов. |
| 3 | Наименование Организации, подавшей Заявку | Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 182 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому направлению развития детей» |
| 4 | Муниципальное образование, где реализуется практика наставничества | Город Красноярск |
| 5 | Населенный пункт, где реализуется практика наставничества | Город Красноярск |

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  | Высоцкая Ольга Александровна | 50 | МБДОУ №182 | Старший воспитатель | mbdou86@mail.ru89082047169 |

**2.Подробное описание практики**

Леча больного, доктор только помогает природе; точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться.

*К.Д. Ушинский*

Ищите себе такого наставника, который уже добился того, о чем мечтаете вы. Ищите наставника, который уже стал тем, кем бы вы желали видеть себя».

*Ренди Гейдж*

**2.1. Наименование практики**

«Творческая лаборатория»

**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.**

**Нормативное обеспечение практики:**

Распоряжение Министерства Просвещения РФ от 25.1.2019 № Р-145

Письмо Минпросвещения России от 21.12.2021г. № АЗ-112808

Региональная целевая модель наставничества

Реализация региональной модели наставничества в ОО (ДОУ, ДО) муниципалитета (вебинар)

Муниципальная дорожная карта по реализации модели наставничества.

Приказ ГУО № 253 гуо от 23.05.2022.

Приказ об утверждении программ наставничества.

Приказ о проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели.

Приказ о внедрении целевой модели наставничества.

Приказ о назначении кураторами наставников внедрения целевой модели.

Приказ об утверждении Положения о наставничестве.

Дорожная карта по реализации Положения о системе наставничества.

Положение о наставничестве МБДОУ № 182.

Приказ о формировании наставнических пар.

Приказ об утверждении программы наставничества, плана реализации целевой модели.

Программа по организации наставничества молодых педагогов.

**Актуальность.**

 В педагогической профессии на начальном этапе профессиональной деятельности молодой воспитатель испытывает затруднения, как в профессиональном направлении, так и в социализации. От успешной адаптации зависит удовлетворение своей профессией, а в дальнейшем – желание строить свою профессиональную деятельность. В профессиональной адаптации молодого воспитателя большую роль играет наставничество. Наставничество универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

 Педагог - наставник – это человек, который пользуется доверием руководства ДОО и коллег по работе, эффективно организовывает общение, понимает другого человека, дает молодому специалисту простор для самостоятельной деятельности. Педагог-наставник не только делится своим опытом, но и сам учится у молодого педагога, расширяет кругозор навыков и умений.

 Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, содействующая увеличению профессиональной компетентности и укреплению педагогических кадров. Оно характеризуется двусторонним действием. Главным фактором эффективности обучения наставником начинающего педагога профессиональным навыкам и умениям считается его готовность и стремление к передаче накопленного опыта.

 Педагог - наставник всеми способами и личным примером, помогает раскрыть профессиональные возможности начинающего воспитателя. Способствует развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывает потребность к самообразованию и поощряет его к участию в инновационной деятельности детского сада. **Приложение 1**

 Высокую эффективность имеют новые формы методической работы с начинающими педагогами. И такой эффективной формой организации деятельности является «творческая лаборатория». В ходе работы «творческой лаборатории» педагоги повышают свою компетентность в области организации воспитательно - образовательной деятельности, осваивают новое содержание форм и методов работы с детьми в реализации задач ФГОС ДО. Закрепляют на практике профессиональные знания, умения и навыки, получают навыки групповой работы, учатся коммуницировать друг с другом и с родителями. Выстраиваются доверительные отношения. **Приложение 2**

 Форма наставничества «учитель-учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога с опытным специалистом-педагогом, который оказывает разностороннюю поддержку.

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

Цель: подготовка педагога к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в профессиональной сфере.

Задачи:

1. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодого педагога, поддержка в формировании и реализации индивидуальной образовательной траектории.

2. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагога.

3. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом.

4. Формирование предпринимательского потенциала наставляемого (активное творческое мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах.

Ожидаемые результаты:

1. Практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий.

2.Улучшение психологического климата в МБДОУ внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Внедрение технологии «творческая лаборатория», для обмена опытом и развития профессиональных качеств.

4. Активное участие в проектах и конкурсах.

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

 Наставничество занимает важное место в системе непрерывного образования, которое понимается нами как организационно-содержательные условия, обеспечивающие поэтапное развитие профессиональной компетентности педагога на протяжении всего профессионального пути. Так же под наставничеством следует понимать индивидуальную работу с вновь принятыми работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, социокультурной адаптации в коллективе. Таким образом, наставник – это опытный педагог, который не только передаёт знания и опыт, но и помогает выстроить индивидуальную программу собственного развития, наладить взаимоотношения в коллективе. Наставник для успешного выполнения своих обязанностей должен обладать целым рядом необходимых компетенций, он также нуждается в специальном обучении, а его деятельность в сопровождении и оценке.

 Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

 Основная цель работы: сформировать профессиональные умения и навыки для успешного применения на практике.

Задачи:

– оказание методической помощи малоопытному специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации образовательного процесса;

– создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

– развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Как педагог-наставник, разработала рекомендации:

* Делиться опытом безвозмездно, без назидания, доброжелательно.
* Помогать терпеливо, своевременно, настойчиво. Никогда не забывать отмечать положительные стороны в работе.
* Посещать занятия молодого воспитателя, анализировать, отмечать положительную динамику, совместно их обсуждать.
* Работать с молодым специалистом на опережение.
* Оказывать помощь в подготовке к занятиям.
* Показать, как готовить и подбирать дидактический материал, наглядные пособия, художественную литературу.
* Помочь составить ИОМ ( индивидуальный образовательный маршрут) и подобрать методическую литературу для самообразования.

 При работе с молодым специалистом, прежде всего, необходимо понять, какая помощь потребуется, как рациональнее использовать его способности.

Когда молодой воспитатель приступает к профессиональной деятельности, он нуждается в поддержке. Как педагог-наставник, составила рекомендации и для молодого специалиста:

* Доверься наставнику. Выстраивай с наставником деловые доверительные отношения. Прислушивайся к рекомендациям, замечаниям.
* Не жди готового, развивайся сам и перенимай опыт наставника, но не копируй слепо.
* Лучше приходить на работу заблаговременно, чтобы проверить готовность к занятиям: расставку мебели, работу ТСО, наглядные пособия.
* Проводи занятие энергично. Делай так, чтобы каждый ребёнок был занят делом и проявлял интерес к деятельности.
* Изучай инновационные технологии.

 Совместная деятельность с молодым специалистом начинается в сентябре с составления Программы наставничества.

 Система работы по активизации творческой деятельности, повышению профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодого педагога строится на эффективных формах и методах наставничества. Это нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с наставляемыми. Под интерактивными методами подразумеваются дискуссии, дебаты, ролевые игры, работа в малых группах, способствующие развитию коммуникативных навыков, выявлению личностных позиций по отношению к проблеме, выработке конструктивных взаимоотношений. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, откровенный обмен мнениями, формирует положительные отношения между сотрудниками в процессе коллективных обсуждений, рассуждений, аргументации выводов, соревнования умов и талантов.

Цели интерактивных методов:

1. Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию.

2. Повышение уровня активности и самостоятельности.

3. Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности.

4. Развитие стремления к сотрудничеству, эмпатии.

 С целью повышения профессиональной компетентности молодых педагогов в ДОУ проводятся выставки – ярмарки педагогических идей, аукционы, мастер-классы. **Приложение 3**.

 Лучшие образцы профессиональной деятельности педагогов, новые идеи демонстрируются на выставках, педагогических советах устанавливаются и расширяются деловые и творческие контакты между коллегами.

 Начинающему воспитателю в ежедневной работе помогает методическая копилка. Это набор универсальных инструментов, которые можно использовать во время подготовки к занятиям и при написании плана работы:

- проекты;

- рекомендации;

- презентации;

- сценарии;

- памятки и др.

 Научные статьи, публикации в журналах – представлены развёрнуто в выставочной экспозиции «Тематический обзор». Это источник педагогических идей для начинающего педагога.

 Работа наставника направлена на развитие и саморазвитие профессиональной и индивидуальной творческой деятельности начинающих педагогов с помощью оказания систематической адресной помощи: по запросу и в соответствии с планом работы. **Приложение 4.**

**2.5. Описание результатов практики.**

 Для выявления эффективности практики используются критерии анализа, самоанализа, анкетирование. **Приложение 5**

 Для анализа результативности практики наставничества ведется «Портфолио молодого педагога», где отражена деятельность молодого специалиста по различным направлениям его профессиональной деятельности, его успехи, достижения, результаты.

Принимая обязанности наставника, открыла для себя ряд преимуществ:

– наставничество помогло мне, опытному педагогу, увидеть и наметить перспективы в сфере моей педагогической деятельности;

– при осуществлении функций наставника, которые я считаю успешными, я ощутила свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого педагога, получила огромное удовольствие от общения с молодым специалистом;

– наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию – это стало моим кредо;

– выполнение функций наставника помогает в развитии педагогической карьеры, повышении педагогической квалификации, способствует росту доверия ко мне в педагогическом коллективе ДОУ;

– поскольку наставничество носит субъект-субъективный характер, я, как педагог-наставник, могут не только делиться собственным опытом с молодыми специалистами, но также учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности. **Приложение 6**

 Самый важный результат наставнической деятельности для ДОУ – это продуктивное развитие личности начинающего педагога, его интенсивное образование деятельная самоорганизация, благоприятная социальная адаптация через передачу опыта наставника.

**2.6. Алгоритм, этапы внедрения практики.**

1 этап. Адаптационный.

 На первом этапе своей деятельности воспитатель должен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, оперативно адаптироваться к новым условиям, знакомиться со всеми нюансами предстоящей работы. В научных публикациях можно встретить высказывания, что понятие «молодой специалист» – не возрастная характеристика, а показатель опыта работы.

2 этап. Организационный.

 На данном этапе наставник помогает молодому специалисту выстраивать пути решения обозначенных им проблем, выявлять психолого-педагогические затруднения.

3 этап. Содержательный.

 На данном этапе происходит соорганизация разных моделей совместной деятельности наставника и молодого специалиста. При таком подходе молодого специалиста не подгоняют под какой-то образец, а дают возможность влиять на процесс своего профессионального развития, активно участвуя в различных видах деятельности.

4 этап. Контрольно-аналитический

 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 и своевременного отслеживания промежуточных результатов сотрудничества.

На данном этапе проводится мониторинг реализации этапов работы:

* выявление ошибок и недочётов, постановка задач по их устранению.
* определяется степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагогического работника;
* изучается и обобщается накопленный материал.
* формируется банк информации из опыта работы по наставничеству.

 Этапы работы по наставничеству повторяются циклами с учётом прибытия новых специалистов, потребностей начинающих педагогов и выявление их профессиональных затруднений.

**2.7.Возможность тиражирования практики.**

Форма организации работы «творческая лаборатория» обладает большой гибкостью. Это лучший способ творческого взаимодействия педагогов-единомышленников разных поколений.

**2.8. Возможность масштабирования практики.**

Детский сад располагает профессиональными кадрами и современной методической базой, что создаёт оптимальные условия для обмена опытом. Практика носит универсальный характер и может быть применена в других территориях, организациях.