

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка-детский сад №15 «Семицветик»**
Челябинская обл., г.Озерск, мкр.Заозерный, 9, телефон: 9-60-29,9-61-91, 9-60-68

«28» декабря 2023г. № 378/01-06

Управление образования
администрации Озерского городского
округа Челябинской области

И.Б.Скрябиной

Регистрационная форма

эффективной (лучшей) практики наставничества (форма – «педагог-педагог») в
муниципальной системе образования Озерского городского округа

Фамилия, имя, отчество	Наставники: Велиметова Татьяна Николаевна Юсупова Гульнара Рифкатулловна Нигаматьянова Елена Рашитовна Скуматова Ирина Григорьевна Шагиахметова Венера Сibaевна Черепанова Нина Николаевна Жаппарова Альбина Заквановна Смоленцева Наталья Валерьевна Петухова Екатерина Михайловна	Наставляемые: Алексеева Евгения Сергеевна Сибирева Анастасия Михайловна Русакова Айгуль Мажитовна Есина Любовь Владимировна Потапенко Елена Леонидовна Смирнова Ольга Вячеславовна Демко Юлия Николаевна Бикмухаметова Елена Михайловна Третьякова Анастасия Александровна
Адрес электронной почты	ds15semiczwetik@yandex.ru	
Адрес образовательной организации	Челябинская обл., г.Озерск, мкр.Заозерный, 9	
Наименование образовательной организации	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка-детский сад №15 «Семицветик»	
Должность	Воспитатели	Воспитатели
Личные достижения педагога-держателя практики	Заведующий заместитель заведующего и старший воспитатель выбирают наставников по следующим критериям: ✓ <u>критерий 1</u> – наличие знаний и опыта работы, высокий профессионализм, причем уровень знаний наставника должен значительно превосходить должностные компетенции его подопечных; ✓ <u>критерий 2</u> – умение легко и доступно передавать свои знания и опыт новичкам; ✓ <u>критерий 3</u> – личное желание, чтобы наставничество не воспринималось как дополнительная нагрузка; ✓ <u>критерий 4</u> – авторитет в коллективе и влияние – наставник должен быть способен оказывать влияние на всех участников процесса обучения; ✓ <u>критерий 5</u> – ответственность и организованность.	

	<p>Кандидатуры наставников рассматриваются на педагогическом совете Учреждения.</p> <p>Наставник и подшефный педагог назначаются при обоюдном согласии, по рекомендации педсовета, и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее 1 года).</p>
--	--

Информация о практике

Название практики	«Педагог-педагог»
Краткое описание	Практика «Педагог-педагог» — это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, для получения планируемых результатов. Её главное направление – оказание помощи педагогическим работникам в их профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала личности наставляемого, а также успешной личной и профессиональной самореализации педагогических работников. Направлена непрерывную и поэтапную систему профессионального роста педагогических работников ДОУ.
Форма проведения	В практике применяются разнообразные формы работы с молодыми специалистами: анкетирование, открытый показ занятий наставниками, взаимопосещения, консультирование, МО «Школа молодого воспитателя» и др.
Целевая аудитория	Молодые специалисты
Цель практики	Оказать профессиональную поддержку начинающим педагогам на этапе освоения новых функциональных обязанностей, минимизировать их психологические трудности и создать условия для максимально быстрого включения в образовательный процесс ДОО.
Задачи практики	<ul style="list-style-type: none"> ✓ обеспечить управленческие, методические, информационные и другие условия для адаптации и эффективного включения в образовательный процесс следующих категорий педагогов: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> молодых специалистов; <input type="checkbox"/> педагогов со стажем, которые только пришли на работу в данное Учреждение; ✓ педагогов, которые вступают в новую должность; ✓ ознакомить их с приоритетными направлениями и спецификой работы Учреждения, педагогическими технологиями и методами, которые реализуются в Учреждении; особенностями контингента воспитанников; ✓ совершенствовать знания методики и педагогики на примере работы опытных педагогов; ✓ учить использовать ИКТ в образовательной работе с детьми и взаимодействии с родителями; ✓ учить использовать профессиональные сайты для самообразования и передачи педагогического опыта.
Краткое обоснование актуальности практики	В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

	<p>Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью 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.</p> <p>Каждый руководитель образовательной организации, старший воспитатель (методист) осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Идея создания системы наставничества появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. Перед руководителем ДОУ стал вопрос о создании гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Ведь при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.</p>
Ожидаемый результат	<p>Повышение интереса к профессии воспитатель. Стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.</p>
Продолжительность реализации практики	2 года
Поэтапная реализация	<p>Программа предполагает три этапа:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный. 2. Практический. 3. Итоговый. <p>I этап – Подготовительный, включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка: «Положения о наставничестве», Приказа о закреплении наставников; - изучение локальных актов ДОУ о наставничестве; - закрепление молодых специалистов за опытными педагогами; - подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами; - составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей; - проведение входной диагностики (анкетирование). <p>II Этап – Практический. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - изучение теоретического основания и содержания ООП ДО; - совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;

	<ul style="list-style-type: none"> - совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы; - ознакомление молодых специалистов с организацией предметно - развивающей среды в группах; - изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОУ; - показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах; - посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми; - консультации для молодых специалистов по работе с родителями (законными представителями); - самообразование молодых специалистов; - обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях; - проведение выходной диагностики (анкетирование). <p>III Этап – Итоговый.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Показ молодыми специалистами открытых мероприятий как в ДОУ, так и на муниципальном уровне; - анализ проделанной работы на педагогическом совете; - ежегодное подведение итогов; - обобщение опыта работы; - показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля. <p>Ежеквартально заполняются акты о проделанной работе. За работу наставникам предусмотрено вознаграждение:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ материальное (стимулирующие выплаты, премии); ✓ нематериальные: ✓ участие в конкурсе на лучшего наставника; ✓ включение в кадровый резерв на руководящие позиции; ✓ публичное признание заслуг наставника; награждение почетными грамотами и благодарностями разного уровня.
<p>Результативность реализации практики</p>	<ul style="list-style-type: none"> - плавный «вход» молодого специалиста в профессию и коллектив, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов; - быстрая, безболезненная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе; - непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников; - рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов; - развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования; - методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации; - обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников; - улучшение психологического климата в образовательной

	<p>организации внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.</p> <ul style="list-style-type: none">- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.
--	--