

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
д/с №21 города Ставрополя

# ОТЧЁТ

*работы наставника*

*Колоток Ольги Александровны*

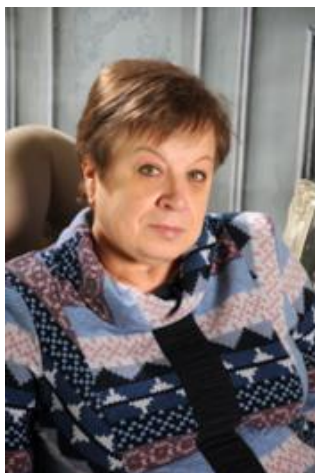
## **Синквейн наставничество.**

Профессиональное, развивающее.

Взаимодействовать, самосовершенствоваться, планировать.

Надо учиться на опыте.

Профессиональный рост.



*Колоток О.А., воспитатель*

*МБДОУ д/с № 21 города Ставрополя.*

*Образование: среднее*

*Педагогический стаж: 24 года*

*Квалификационная категория: высшая*

*Увлечения: чтение, рукоделие.*

*Отличительная черта как педагога: творчество, умение достигать поставленных целей, беспристрастность, справедливость, объективность. Считает, что главная задача педагога-наставника – это обучение и помощь молодому педагогу в его профессиональной самореализации.*

*Педагогом-наставником стала, потому что стремится передать свои знания, умения и навыки молодым педагогам.*

В условиях модернизации национальной системы образования, изменений, происходящих в сфере дошкольного образования, значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться к новым для него условиям практической деятельности. Отдельного внимания заслуживает тот факт, что в условиях военного гарнизона учреждения образования функционируют при постоянной смене кадрового состава, большая часть которого приходится на долю молодых, малоопытных педагогов.

Решение задач профессионального становления молодого специалиста в педагогической профессии, адаптации в трудовом коллективе, налаживания педагогических контактов возможно через создание системы наставничества

(в современной педагогике так же используется термин «тьюторство») в рамках образовательного учреждения, которая способствует быстрой и эффективной передаче социального и профессионального опыта.

Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в профессиональной деятельности. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения работника к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Несмотря на то, что наставничество как одна из форм работы с молодыми специалистами существует давно, тем не менее, педагогическое сообщество остро нуждается в методической литературе, в которой бы содержался материал о том, как организовать наставничество в образовательных учреждениях. Это могут быть методические рекомендации для решения конкретных профессиональных

Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества, для меня наиболее результативным является прямое индивидуальное и открытое наставничество, предполагающее непосредственный контакт с педагогом, двустороннее взаимодействие, общение в различной обстановке: как на рабочем месте, так и по телефону, через социальные сети и скайп. Обеспечить такой вид наставничества непросто, но возможно.

Молодые специалисты нуждаются в общении на профессиональные

темы. Порой это общение-диалог, беседа, а не нотация. Глубоко убеждена в том, что если не «подхватить» молодого педагога сразу, то после первых недель душевного подъема наступит апатия, возникнет чувство беспомощности, появятся сомнения в профессиональной и личностной компетентности.

Сопровождение молодого педагога я начинаю с диагностики его потребностей в обучении, выявления пожеланий относительно организации и содержания обучения, изучения уровня его методической, педагогической, профессиональной грамотности, его опасений и ожиданий.

Первые дни самостоятельной работы самые трудные, волнительные, но при этом и самые радостные для педагога, ведь у него появляется возможность проявить себя. В этот момент очень важно не оставить молодого специалиста один на один с возможными трудностями, достаточно просто быть рядом и проявить внимание к его эмоциональному состоянию, интересоваться его настроением и даже самыми маленькими успехами и достижениями. С самого первого дня нужно сориентировать педагога на постоянное пополнение знаний, овладение передовыми методами и приемами в работе с детьми, постижение секретов воспитания.

Ввиду того, что наш педагогический коллектив постоянно обновляется, выработалась стратегия адресного подхода к молодым педагогам, учитывающая их личностные качества, склонности и интересы, уровень образования и профессиональной подготовки. По сути, в каждом конкретном случае это некий общий алгоритм и вытекающий из него индивидуальный план сопровождения.

Составленный мной алгоритм наставничества определяет этапы работы и необходимые шаги для решения задачи профессионального становления молодого педагога. Данный алгоритм может служить основой для составления индивидуального плана становления и саморазвития педагога: он дополняется конкретными мероприятиями, шагами в соответствии с годовым планированием ДООУ и интересами и запросами молодого педагога.

Индивидуальный план работы с молодым педагогом отражает основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов,

Повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составлен таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения педагога по направлениям деятельности. Такой таблицей в конце года удобно пользоваться не только наставнику (чтобы оценить объем и качество проведенной работы), но и молодому специалисту (чтобы проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшие шаги саморазвития).

В середине учебного года можно предложить педагогу проанализировать процесс профессиональной адаптации и вновь ответить на вопросы анкеты, составленной таким образом, чтобы учесть уже имеющийся опыт педагогической деятельности, а также – при необходимости внести коррективы в индивидуальный план работы.

В своей работе с молодым педагогом я стремлюсь применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализацию и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать цели, задачи, тезисы и пр.

Как видно из индивидуального плана, с самого начала своей профессиональной деятельности молодой педагог при поддержке наставника активно включается в методические мероприятия учреждения, творческие группы, принимает участие в заседаниях Школы молодого педагога, методического объединения педагогов ДООУ.

Молодому педагогу в самом начале пути важно помочь почувствовать уверенность в собственных силах, наладить успешную коммуникацию с

коллегами, воспитанниками и их родителями. Помощь в этом может оказать посещение мероприятий, проводимых коллегами (например, родительских собраний).

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, развивающую педагогическую рефлексию, является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При условии профессиональной поддержки и помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности.

Молодой педагог Фалеева Д.С. сразу включилась в работу творческой группы по реализации инновационного проекта «Город мастеров», который объединяет все группы детского сада и призван интегрировать в себе различные культурные практики, направленные на поддержку детской инициативы, обеспечение широких возможностей для развития свободной игры детей, расширения игрового пространства. В 2022 году Дарья Сергеевна приняла участие в подготовке материалов конкурса «Лучший уголок по ПДД».

Кроме этого, в декабре 2021 года молодой педагог приняла участие в семинаре работников дошкольных образовательных организаций «Создание единого образовательного пространства, обеспечивающего развитие интеллектуально-творческого потенциала личности ребенка дошкольного возраста», где продемонстрировала практические рекомендации по организации совместной деятельности с детьми в рамках работы творческой мастерской «Лаборатория творчества».

Для меня наставничество – это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодыми педагогами. Изучая новые технологии взаимодействия дошкольников, мы с Дарьей Сергеевной активно включаем в совместную

деятельность с детьми квест-технологии, разрабатываем и реализуем сценарии квест-игр как на уровне детского сада, так и на территориальном уровне.

В конце учебного года молодой педагог может проанализировать свою деятельность, заполнив итоговую анкету, а также наметить перспективы на будущий учебный год.

Молодой специалист как никто другой нуждается в своевременной положительной оценке своего труда, это стимулирует его, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. В нашем коллективе опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, что пробуждает дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения и в первые годы работы в дошкольном образовательном учреждении. На начальном этапе, для успешной адаптации молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в педагогическом труде.

Постепенно у молодого педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в свою работу новые технологии. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам преподавания, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя

успешным человеком.

В настоящее время, в условиях повышения требований к профессионализму педагога, требуется новое осмысление наставничества, восстановление и трансформация форм и методов работы наставников, изучение данного вопроса в отношении «тьюторства» за рубежом.

Перед молодым, начинающим педагогом – бесконечная дорога к саморазвитию, постижению профессии. И по этой дороге он может идти в одиночестве, пытаясь найти ответы на многие вопросы, решать большие и маленькие проблемы, учиться на своих ошибках. А может пройти по этому пути рука об руку с верным помощником, другом, единомышленником. Вместе искать ответы на вопросы, преодолевать трудности, учиться на своих ошибках, но всегда иметь возможность обратиться за помощью, а самое главное – двигаться вперед, развиваться, расти, становиться профессионалом.

Я думаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в 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 участниками 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».

Применение вышеперечисленных новых технологий, форм и методов в системе нашего дошкольного учреждения способствует развитию профессиональной компетентности педагогов, повышению их мастерства и педагогической культуры. Практика показала, что внедрение новых форм методического и психологического сопровождения педагогов позволяет повысить качество образования и мастерство наших педагогов, улучшить



*Приложение 1*

**Индивидуальный план становления и саморазвития молодого педагога на 2021-2022 учебный год**

1. Изучение нормативных документов.

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Основная образовательная программа дошкольного образования (изменения)	Ознакомление с документом	Постоянно, в пед. деятельности	Собеседование	Август 2022 г.	Выполнено
Нормативные документы федерального, регионального значения	Ознакомление с документом	Постоянно, в пед. деятельности	Собеседование	В течение года	Выполнено

2. Повышение профессиональной компетентности.

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Методика планирования воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана совместный анализ, оценка результативности	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Готовые планы воспитательно-образовательной деятельности	В течение года	Планы воспитательно-образовательной деятельности проверяются каждые 2 недели
Методика организации воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана-конспекта ООД, технологической карты совместное составление плана-конспекта совместный анализ, оценка результативности	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	ООД, режимные моменты, организация самостоятельной и совместной деятельности	В течение года	Самостоятельное изучение Посещение мероприятий, проводимых опытным педагогом Посещение и анализ мероприятий, проводимых молодым педагогом

Ведение документации группы	Консультирование по вопросам ведения документации  Анализ заполненных документов	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Журнал учета посещаемости детей, протоколы родительских собраний, консультации для родителей, оформленные стенды и т.п.	В течение года по мере необходимости	1 раз в месяц, если необходимо - чаще
Работа над методической темой	Самостоятельное составление плана работы на год, анализ.  Совместное составление программы «Мастер - эксперт», консультирование по вопросам проведения планируемых мероприятий	Самообразование  Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	План работы над методической темой отчет о работе над методической темой мероприятия в рамках работы над методической темой в течение учебного года	Сентябрь 2021 г. - май 2022 г.  В течение года	Выполнено  Выполнено
Посещение мероприятий различного уровня в рамках ШМП,	Своевременное информирование о проводимых мероприятиях  Совместный анализ посещаемых мероприятий с целью повышения профессиональной компетентности в вопросах организации совместной деятельности с детьми	Самообразование  Повышение проф. компетентности	Итоговое анкетирование	В течение года	Всероссийская научно-практическая конференция для педагогов «Воспитатели России», сертификат участника,

Посещение мероприятий внутри ДОУ (педсоветы, семинары-практикумы)	Совместный анализ посещаемых мероприятий	Самообразование Повышение проф. компетентности	Итоговое анкетирование	В течение года	Выполнено
Открытые показы	Помощь в подготовке и проведении мероприятий (составление плана, конспекта, технологической карты и т.п.)  Анализ проведенных мероприятий	Самообразование Повышение профессиональной компетентности	Анкета по планированию деятельности на 2022-2023 учебный год  Итоговое анкетирование	В течение года	Квест-игра для детей дошкольного возраста «Пятый элемент», сентябрь 2021 г. Совместная деятельность педагога с детьми 6-7 лет по конструированию и робототехнике. Тема: «Маки» и т.д.
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада, выступления	аналитический отчет о работе учреждения Протокол заседания методического совета наставников.	Анкета по планированию деятельности на 2022-2023 учебный год  Итоговое анкетирование	В течение года	Представление опыта работы над проектом «Эколята - защитники природы», Консультация «Организация образовательной деятельности с использованием конструкторов нового поколения»,
Публикации		Самообразование Повышение профессиональной компетентности	Анкета по планированию деятельности на 2022-2023 учебный год  Итоговое анкетирование	В течение года	«Проектная деятельность в образовательном учреждении - 2021», свидетельство о публикации материалов и т.д.
Участие в профессиональных конкурсах	Своевременное информирование о мероприятиях,  Помощь в подготовке материалов конкурса	Самообразование Повышение профессиональной компетентности	Итоговое анкетирование	В течение года	I Всероссийский ежегодный педагогический конкурс «Лучшая методическая разработка в соответствии с ФГОС», диплом за III место, декабрь 2021 г. Конкурс «Лукошко затей для Александровских детей» (внутри ДОУ), грамота за III место в номинации «Познаю мир», март 2022г. и т.д.

Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	Повышение профессиональной компетентности	Материалы аттестации, приказ об аттестации	Ноябрь 2021 г.	Аттестована на соответствие занимаемой должности «воспитатель»,
------------	--	---	--	----------------	---

### 3.Повышение педагогической квалификации.

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС ДО и в рамках работы над методической темой	обзор КПК анализ материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности	самообразование, организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Собеседование по итогам	в течение года	Общероссийский проект «Воспитатели России», диплом участника школы в 2021-2022 году

**Анкета для молодого педагога  
(Текущая диагностика)**

***Уважаемый педагог!***

*С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.*

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

**1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в ДОУ)?**

- Тревожность, неуверенность в своих силах
- Пессимизм, чувство собственной неполноценности
- Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
- Страх перед воспитанниками
- Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
- Другое \_\_\_\_\_

**2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?**

- Да, изменилось в лучшую сторону
- Да, изменилось в худшую сторону
- Нет, осталось прежним
- Затрудняюсь ответить
- Другое \_\_\_\_\_

**3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?**

- Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога
- Консультации и помощь, оказываемые молодому со стороны педагогов со стажем
- Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения
- Другое \_\_\_\_\_

**4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?**

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

**5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?**

- Неожиданное посещение занятия заведующим или старшим воспитателем;
- Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;
- Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;

- Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам;
- Взаимодействие с детьми
  - в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности;
  - в процессе организации самостоятельной деятельности.
- Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
- Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)
- Другое \_\_\_\_\_

**6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?**

- Да
- Нет
- Частично

**7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)? \_\_\_\_\_**

**8. Представляет ли для вас трудность (да/нет):**

- подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности \_\_\_\_\_
- организовывать сотрудничество между детьми \_\_\_\_\_
- подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия \_\_\_\_\_
- мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности \_\_\_\_\_
- создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности \_\_\_\_\_
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**9. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):**

- самообразованию
- семинарам-практикумам
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) \_\_\_\_\_

**Спасибо за сотрудничество!**

АНКЕТА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ №1  
(при поступлении на работу)

ФИО учителя \_\_\_\_\_

**Цель:** выявить способности тренера-преподавателя к саморазвитию, факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию, саморазвитию учителей в школе.

**Ч. 1** Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 - если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 - скорее соответствует, чем нет;
- 3 - и да, и нет;
- 2 - скорее нет;
- 1 - не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
5. Я рефлексую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
6. Я анализирую свои чувства и опыт.
7. Я много читаю.
8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
9. Я верю в свои возможности.
10. Я стремлюсь быть более открытым.
11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.
13. Я получаю удовольствие от освоения нового.
14. Возрастающая ответственность не пугает меня.
15. Я положительно отнесся бы к моему продвижению по службе.

**Ч. 2** Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

- 5, да (препятствуют или стимулируют);
- 4, скорее да, чем нет;
- 3, и да, и нет;
- 2, скорее нет;
- 1, нет.

**Препятствующие факторы:**

1. Собственная инерция.
2. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
3. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
4. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
5. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.
6. Состояние здоровья.
7. Недостаток времени.

**8. Ограниченные ресурсы, смененные жизненные обстоятельства. Стимулирующие факторы:**

1. Школьная методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в школе.

6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
9. Занятия самообразованием.
10. Интерес к работе.
11. Возрастающая ответственность.
12. Возможность получения признания в коллективе

**Подсчитайте общую сумму баллов: 75-55** - активное развитие;

**54-36** - отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

**35—15** - остановившееся развитие