

Описание практики наставничества

1. Краткая информация о практике

1.	Название практики наставничества	Профессиональное становление молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении для детей с тяжёлыми нарушениями речи.
2.	Принадлежность практики наставничества	Педагогическое наставничество
3.	Наименование Организации, реализующей практику наставничества	г. Красноярск, Октябрьский район, МБДОУ «Детский сад №321 «Росинка»
4.	Ссылка на сайт Организации, где расположены нормативно-правовые документы	https://ds321-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/
5.	Ссылка на сайт Организации, где расположены материалы, подтверждающие практику наставничества	https://ds321-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/nastavnichestvo/

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	Николаева Елена Викторовна	48 лет	г.Красноярск МБДОУ «Детский сад №321 «Росинка»	Учитель-логопед	2984335@mail.ru тел. 89138360137
2.	Куратор (при наличии)	Мачулова Юлия Александровна	45 лет	г.Красноярск МБДОУ «Детский сад №321 «Росинка»	Заместитель заведующего	dou321@mailkrsk.ru тел. 244-04-80
3.	Наставляемый	Савина Александра Михайловна	24 года	г.Красноярск МБДОУ «Детский сад №321 «Росинка»	Учитель-логопед	тел. 89832685939

2. Подробное описание практики

2.1. Наименование практики:

«Профессиональное становление молодого специалиста в дошкольном образовательном учреждении для детей с тяжёлыми нарушениями речи».

2.2. Актуальность проблемы или задачи.

В современном обществе требования к профессиональным компетенциям специалистов дошкольного образования диктует Профессиональный стандарт. Если педагог не будет обладать компетенциями, предъявляемыми современным обществом в целом и Профессиональным стандартом в частности, то он не справится с задачами, возлагаемыми на него современным ФГОС и Законом об образовании. Как правило, молодые специалисты, приходя в образовательное учреждение имеют высокий уровень теоретической подготовки, но не достаточный практических навыков и компетенций. Поэтому основная задача работы наставника на начальном этапе помочь ему на практике освоить азы профессии, оказывая методическую и практическую помощь, что в свою очередь способствует успешной адаптации и закреплению молодого специалиста в ДОУ.

Описание целевой группы. Данная практика направлена на работу с начинающими профессиональную деятельность учителями-логопедами дошкольного образовательного учреждения для детей с тяжёлыми нарушениями речи.

2.3. Цель практики: создание условий для решения задач профессионального становления молодого специалиста, полного освоения педагогической профессии и адаптации в педагогическом коллективе ДОУ.

Задачи:

1. Создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации молодого специалиста.
2. Обеспечить информационное пространство для формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений молодого специалиста.
3. Изучить с наставляемыми требования нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей.
4. Оказать помощь наставляемому при разработке и реализации коррекционно-образовательных программ.
5. Активизировать участие молодого специалиста в мероприятия педагогического сообщества ДОУ.

Ожидаемые результаты:

1. Повышение профессиональной компетенции молодого специалиста в области нормативно-правового обеспечения работы в ДОУ.
2. Использование различных методов и приемов при реализации коррекционно-образовательных программ; анализ их результативность и своевременная корректировка.
3. Активизация в мероприятиях педагогического сообщества ДОУ, района.
4. Социальная адаптация в педагогическом, детском и родительском сообществах. Закрепление в коллективе ДОУ.

2.4. Описание самой практики:

Наставник: Николаева Елена Викторовна, учитель-логопед высшей квалификационной категории, стаж работы 28 лет.

Наставляемый: Савина Александра Михайловна, учитель-логопед, молодой специалист.

Пара «наставник-наставляемый» формировалась исходя из профессионального опыта наставника и обоюдного согласия участников программы.

Подготовка наставника проходила на базе КИМЦ и рабочем месте.

В процессе анкетирования молодого специалиста и беседы с наставником были выявлены профессиональные дефициты наставляемого на основе которых разработана персонализированная программа наставничества.

Данная программа является комплексом мероприятий и формирующих действий, направленных на оказание помощи молодому специалисту для повышения уровня организации коррекционно-образовательной деятельности с детьми 4-5 лет с тяжелыми нарушениями речи в условиях ДОУ, так как наставляемый ведёт логопедическую работу с данной возрастной категорией.

Мероприятия программы наставничества:

1. Знакомство с нормативно-правовым обеспечением работы логопеда в ДОУ для детей с ТНР компенсирующей направленности (ФЗ «Об образовании», ФГОС ДО, СанПиН, локальные акты ДОУ, АООП ДОУ)
2. Диагностика речевого развития детей.
3. Оформление документации (речевые карты, представления, индивидуальные коррекционно-образовательные маршруты, заключения ППк, представления на ТПМПк).
4. Разработка рабочих программ курсов «Развитие речи», «Произношение» для детей среднего возраста.
5. Разработка индивидуальных коррекционно-развивающих маршрутов, индивидуальных планов работы и сеток занятий на месяц.
6. Индивидуальная и групповая работа с детьми по коррекции ТНР. Постановка целей и задач, планирование логопедических занятий.
7. Организация логопедической работы с детьми ТНР, имеющими диагнозы моторная алалия и дизартрия.

Используемые технологии, методы и приёмы при реализации программы:

1. Консультации.
2. Инструктаж.
3. Собеседование.
4. Взаимопосещение занятий.
5. Анализ и самоанализ.
6. Изучение документации.

7. Составление программ.

Способы освоения программы: самостоятельная и совместная деятельность.

В программе определены ресурсы, благодаря которым молодой специалист может не только познакомиться с опытом работы коллег, но и представить свой (например, районное мероприятие «Школа молодого логопеда»).

Форма работы: очная.

Время, уделяемое на наставническую деятельность: встречи согласно программе - 1 раз в месяц; по запросу наставляемого – 2-3 раза в неделю.

Форма и место предъявления результатов реализации персонализированной программы наставничества:

1. Презентация для педагогов ДОУ (итоговый педсовет, май 2023).

2. Интегрированное занятие с участием детей и родителей по сказке «У Солнышка в гостях» (май 2023)

Срок реализации: 1 год.

Нормативное обеспечение практики:

1. Федеральный уровень:

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N P145 "Об утверждении 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».
- Письмо Минпросвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ АЗ-1128/0 8 от 21.12.2021г.
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников от 28.12.2021г.

2. Региональный уровень:

- Региональная целевая модель наставничества Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590- 11-05.

3. Муниципальный уровень:

- Соглашение о сотрудничестве между МКУ КИМЦ и КГБПОУ КПК №1 им. М. Горького.
- Приказ № 253-гуо от 23.05.22.
- Дорожная карта реализации региональной модели наставничества.

4. Локальные нормативные акты образовательной организации:

- Положение ОО о наставничестве.
- Положение о стимулирующих надбавках.
- Приказ о назначении наставников.
- Устав МБДОУ №321.

- Программа развития МБДОУ №321.
- «Дорожная карта» реализации модели наставничества в МБДОУ №321 на 2022 – 2025 учебные годы.

2.5. Описание результатов практики.

Критериями эффективности практики является качество процесса реализации персонализированной программы наставничества и личностно-профессиональные изменения наставника и наставляемого (мотивационноличностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность).

Для оценки эффективности и результативности практики использовалось анкетирование наставляемого, диагностическая карта молодого специалиста и наблюдение со стороны куратора за реализацией персонализированной программы наставничества. Итоговый анализ результатов показал повышение профессиональной компетентности молодого специалиста, высокий уровень включенности в коррекционно-образовательный процесс, и удовлетворенности реализованной программой.

Возможные риски реализации практики: формализованное наставничество; недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого специалиста; неготовность молодого специалиста принимать помощь наставника. При реализации нашей практики риски были исключены.

2.6. Этапы реализации практики наставничества:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества: подготовка нормативной базы реализации программы наставничества в образовательной организации.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование пар «наставник – наставляемый».
6. Организация хода реализации программы наставничества.
7. Завершение программы наставничества.

2.7. Возможность тиражирования практики

Практика носит универсальный характер и может быть применена в других организациях, муниципальных образованиях края, так как не привязана к конкретным носителям практики, компетенции и организационные схемы могут быть переданы другим субъектам.

2.8. Возможность масштабирования практики

В практике может быть увеличено количество участников без изменения качества результата.