

## ПРИКАЗ № 20

### «Об организации наставничества в МБДОУ Детского сад «Колосок» с.Балгазын над педагогами на период 2022-2023 гг.»

В целях организации наставничества над молодыми и вновь поступившими педагогами в учреждение по вопросам приобретения и совершенствования индивидуальных профессиональных навыков, повышения профессионального уровня впервые годы работы в дошкольном учреждении после получения педагогического образования, а также после длительного перерыва в педагогической деятельности на 2022-2023 учебный год,

### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

- Положение о наставничестве (приложение 1);
- Список наставников и наставляемых на 2022-2023 учебный год (приложение 2);
- Форму индивидуального плана наставничества (приложение 3);
- Форму отчета о проделанной работе по организации наставничества (приложение 4).
- Форму Журнала наставника (приложение 5)
- Методические рекомендации по развитию наставничества в ДОУ (приложение 6).

2. Разработать:

- локальные акты на уровне ДОУ, регулирующие организацию работы по наставничеству.

3. Назначить куратора – лицо, ответственное за организацию деятельности по реализации целевой модели наставничества воспитателя Ильину О.Н.

4. Назначить наставников и внести необходимые данные в базу наставников.

5. Педагогам-наставникам:

-разработать план индивидуального наставничества

- обеспечить взаимодействие с наставляемыми педагогами на основании положения о наставничестве и в рамках индивидуального плана наставничества в течение 2022-2023 учебного года.

- предоставить отчет о результатах наставничества за 2022-2023 учебный год на итоговом педагогическом совете.

6. Наставляемым педагогам:

- изучать и максимально использовать педагогический опыт и знания наставника в своей педагогической практике;

- обеспечивать выполнение заданий по рекомендациям наставника в рамках плана взаимодействия с наставником.

7. Контроль за исполнением приказа возлагаю на себя.

Заведующий МБДОУ: \_\_\_\_\_ / А.Х. Маадыр/

№	Ф.И.О. наставника	Ф.И.О. наставляемого
1.	Даценко Нина Николаевна, воспитатель	Оюн Тамара Николаевна, воспитатель
2.	Ильина Ольга Николаевна, воспитатель	Араштаева Екатерина Викторовна, воспитатель

**Форма индивидуального плана наставничества  
(комплекс мероприятий)**

**Форма наставничества:** - очная

**Ф.И.О. наставника:**

**Ф.И.О. наставляемого:**

Цель реализации целевой модели наставничества в данной наставнической паре – раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения

Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развить	Содержание деятельности	Сроки	Формат очный/ дистанционный	Результат
Методологическая компетентность	Организация собственной деятельности и деятельности детей		очный	Конспекты НОД
Коммуникативная компетентность	Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями. Консультация и помощь в составлении плана работы с родителями, подбор материала для родителей. Помощь в организации и проведении собрания.		очный	Сценарий род. собрания, разработка стендовой информации
Умение педагогическими способами определить уровень развития детей	Мониторинг освоения ООП. Подбор диагностического материала		очный	Бланки диагностики, дидактический материал

**Отчет о проделанной работе по организации наставничества за 20\_\_ год**

Наименование ОУ						
Ф.И.О. наставника, должность, № приказа и дата назначения наставника						
Педагогический стаж работы наставника						
Ф.И.О. педагога, в отношении которого осуществляется наставничество						
Даты начала и окончания работы наставника с молодым педагогом						
Шкала оценок						
1	2	3	4			
не соответствует требованиям (знания и владение навыками отсутствует)	частично соответствует (знания и навыки недостаточные, отрывочные и несистематизированные, неуверенно применяются на практике)	соответствует требованиям (знания достаточно полные, но имеются вопросы, требующие дополнительной консультации, владение навыками достаточно уверенное)	превосходит требования (знания исчерпывающие, умения уверенно применяются на практике)			
Профессиональные знания и умения						
№	Наименование выполненных мероприятий по осуществлению наставничества	Дата начала	Дата окончания	Оценка наставника	Оценка руководителя	Комментарии
1						
2						
Предварительная оценка (на основании выставленных наставником оценок)						
Итоговая оценка (с учетом корректировок руководителя)						
Руководитель _____						
« _____ » _____ 20 _____ г.						
_____ подпись _____ Ф.И.О.						
Наставник _____						
« _____ » _____ 20 _____ г.						
_____ подпись _____ Ф.И.О.						
Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____						
« _____ » _____ 20 _____ г.						



## **Методические рекомендации по развитию наставничества в ДОУ**

Одной из важнейших задач администрации и коллектива образовательной организации является создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить эту проблему поможет создание системы дошкольного наставничества.

Наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Кроме того, наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Современному детскому саду нужен профессионально компетентный, творчески мыслящий и работающий педагог, способный к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ дошкольной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Задача наставника – помочь молодому воспитателю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация детского сада должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, (воспитанников), родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. 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. Он должен воспитывать в нем потребность в

самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Наставнику следует:

1) обратить особое внимание молодого специалиста на:

- требования к организации учебно-воспитательного процесса;
- возможности использования в практической деятельности дидактических и технических средств обучения;
- требования к ведению дошкольной документации.

2) обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического освоения основ педагогической деятельности (проектирование, подготовка, проведение и самоанализ занятия; формы, методы и приемы обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях и др.);

- разработки программы творческого саморазвития;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- определение направлений повышения квалификации;
- применение ИКТ-технологий в образовательной практике;
- подготовки к предстоящей аттестации на квалификационную категорию.

Руководитель образовательного учреждения совместно с старшим воспитателем, педагогом наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога (специализация, дополнительная специальность, должностной рост).

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с входного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, наставнику необходимо помнить, что он не может и не должен быть ментором, поучающим молодого и неопытного преподавателя или только демонстрирующим свой собственный опыт.

Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, следовательно, наставник, прежде всего, должен быть терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, работу в «малых группах», анализ педагогических ситуаций и пр., развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: обучаюсь – делаю; делаю – обучаюсь; формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами:

присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями.

Целесообразно также проводить анкетирование молодых педагогов.

Цели анкетирования:

- выявить положительное в методической работе и наметить проблемы, над которыми нужно работать в следующем году;
- проследить достижения молодых педагогов по самообразованию, обновлению содержания образования для составления банка данных успешности работы;
- выявить степень участия молодых педагогов в реализации единой методической темы школы «Дифференцированное обучение учащихся как залог повышения качества образовательного процесса».

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих работ, передача педагогического опыта от поколения к поколению воспитателями -мастерами. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего воспитателя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы с молодыми педагогами, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения воспитатели отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

Работа с молодыми специалистами будет более эффективной, если администрация детского сада и наставники подготовят им различные «памятки»:

- обязанности воспитателя;
- организация работы с неуспевающими воспитанниками;
- анализ и самоанализ занятия;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внегрупповых мероприятий и др.

Администрация детского сада или воспитатель наставник могут создать портфолио молодого специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные занятия и т. д. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя в процессе наставнической деятельности.

Портфолио – своеобразный паспорт повышения профессионального уровня педагога, свидетельствующий о его способностях, самоорганизации,

коммуникативных навыках, отвечающий его потребности в практической самореализации. Кроме того, портфолио может быть использован и как форма полного и разностороннего представления молодого специалиста к аттестации на квалификационную категорию. Создание такого документа позволяет избежать формализма в деятельности наставника, целенаправленно и системно подходить к отбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и позитивных изменений в его профессиональной деятельности. Портфолио может вести и сам молодой учитель, отмечая в нем повышение своей профессиональной компетентности и достижения в личностном росте.