

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД «САЛГАЛ» С. ЧЫРАА-БАЖЫ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ДЗУН-ХЕМЧИКСКИЙ КОЖУУН
РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

ПРИКАЗ

от 14.09.2022г

с. Чыраа-Бажы

№ 27

**«Об организации наставничества в МБДОУ Детский сад «Салгал»
с. Чыраа-Бажы 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 в МБДОУ Детском саду «Салгал» старшего воспитателя Монгуш А.Р..
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.

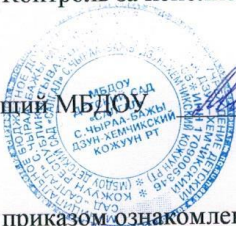
- предоставить отчет о результатах наставничества за 2022-2023 учебный год на итоговом педагогическом совете.

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.
- индивидуально обращаться к старшему воспитателю с проблемами и предложениями по совершенствованию работы с наставниками.

7. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Заведующий МБДОУ



Ч.М. Монгуш

/ Ч.М. Монгуш/

С приказом ознакомлены:

*Монгуш / В.Р. Монгуш /
Сараев / Сараев У.Б. /
Жапаров / Жапаров 2.3 /*

Приложение 2 к приказу № 27 от 14.09.2022 г.

№	Ф.И.О. наставника	Ф.И.О. наставляемого
1.	Сонам Уран Бопай-ооловна, музыкальный руководитель	Донгак Алекмаа Мокуровна, воспитатель
2.	Кара-Монгуш Чойганмаа Эрес- ооловна, воспитатель	Куулар Алена Николаевна, 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

Приложение 4 к приказу № 27 от 14.09.2022 г.

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.							

Приложение 5 к приказу № 27 от 14.09.2022 г.

Журнал наставника (примерная форма)

Дата встречи	Формат (очно/дист.) Форма встречи (индивидуальная/ групповая) диалог/ обсуждение, экскурсия, лекция/ практ. работа	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Подпись

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 – делая; делаю – обучаясь; 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.