

ПРИКАЗ

от 28.08.2017 г.

№ 74-ОД

Об организации наставничества

На основании закона ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и с целью оказания своевременной и квалифицированной методической помощи молодым специалистам, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить:

1.1. Положение о наставничестве в МАДОУ № 35 (приложение 1).

1.2. Методические рекомендации по развитию наставничества в образовательной организации (приложение 2).

1.3. Анкету для молодых педагогов (приложение 3).

1.4. Примерный план работы наставников (приложение 4).

1.5. Примерную форму индивидуального плана по осуществлению наставничества (приложение 5);

1.6. Форму отчета о проделанной работе по организации наставничества (приложение 6);

1.7. Форму ведения дневника наставничества (приложение 7).

2. Старшему воспитателю:

2.1. Изучить в срок до 01.09.2017 года Положение о наставничестве в МАДОУ № 35 (далее - Положение о наставничестве), утвержденного вышеназванным приказом.

2.2. Установить на системной основе наставничество над лицами, впервые принятыми на работу, а также над специалистами, переведенными на другую должность, руководствуясь Положением о наставничестве;

2.3. Представить руководителю в срок до 15 мая отчет о проделанной работе по организации наставничества по установленной форме (приложение № 6 вышеназванного приказа);

2.4. Подготовить план работы наставника (приложение № 4 вышеназванного приказа) и индивидуального плана по осуществлению наставничества (приложение № 5 вышеназванного приказа) в соответствии с Положением о наставничестве – не позднее 5 рабочих дней с даты издания приказа о назначении наставника.

3. Назначить:

3.1. Кабак С.В. наставником молодого специалиста Шкуропий В.Н.

3.2. Давыдову Т.А. наставником молодого специалиста Хабибулиной Л.Н.

4.Кирокосянц И.В., старшего воспитателя, назначить куратором наставников молодых педагогов МАДОУ № 35.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МАДОУ № 35



Л.П. Лебедева

Методические рекомендации по развитию наставничества в образовательной организации

1. Глоссарий

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с молодыми педагогами, не имеющими опыта профессиональной педагогической деятельности.

Наставник – педагогический работник, имеющий опыт работы в образовательной организации, достигший значительных результатов в воспитании и развитии воспитанников.

Молодой специалист – начинающий профессиональную деятельность педагог, как правило, получивший базовое педагогическое образование, приобретающий практический опыт под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану профессионального становления.

Дошкольное наставничество – систематическая индивидуальная работа опытного педагога детского сада (наставника) с молодым специалистом, направленная на развитие его профессиональных компетенций в области теории и методики проводимых занятий по воспитанию и развитию воспитанников.

Правовая основа наставничества – Положение о наставничестве, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты Минобрнауки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки педагогических работников, должностные обязанности педагогических работников.

2. 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 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 педагога 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 ДОУ 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, 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 воспитания и обучения; психологические основы управления деятельностью воспитанников на занятии, создание благоприятного психологического климата на занятиях и др.);
 - 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 со 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 воспитателя 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 педагога 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 – обучаясь; формировать общественную активность молодых воспитателей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на занятиях, посещают занятия своих старших коллег, рефлексуют, 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;

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением занятий) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями, «мозговые штурмы», разработка и презентация конспектов НОД, 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 педагогов наставников и молодых педагогов, которые помогут друг другу.

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

- обязанности воспитателя;
- анализ и самоанализ занятия;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания и

др.

Анкета самооценки молодого педагога

Уважаемый молодой коллега! Просим Вас оценить уровень Ваших знаний по тем или иным вопросам по пятибалльной системе:

- ✓ 5 — владею вопросом отлично;
- ✓ 4 — знаю вопрос хорошо;
- ✓ 3 — есть знания по данному вопросу, но не крепкие;
- ✓ 2 — частичные знания;
- ✓ 1 — скудные знания, скорее не разбираюсь;
- ✓ 0 — не представляю, как можно проводить эту работу с детьми.

<i>№ п/п</i>	<i>Анализируемые вопросы</i>	<i>Оценка</i>
1	Физическое развитие	
2	Социально-коммуникативное развитие	
3	Познавательное развитие	
4	Речевое развитие	
5	Художественно-эстетическое развитие	
6	Организация и проведение досугов	
7	Взаимоотношения детей и взрослых	
8	Создание благоприятного микроклимата в группах	
9	Взаимоотношения с семьями воспитанников	
10	Создание развивающей среды согласно ФГОС ДО	
11	Планирование ВОР	
12	Проведение мониторинга освоения детьми ООП	
13	Дидактическое обеспечение	
14	Педагогика сотрудничества	
15	Индивидуальная и коррекционно-развивающая работа	

**Примерный план
работы наставника на учебный год**

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Отметка о выполнении	Прим.
1.	Изучить анкетные данные специалиста			
2.	Ознакомить специалиста с историей и традициями ОУ			
3.	Оказать помощь специалисту в усвоении основных нормативных правовых актов, регламентирующих организацию деятельности ОУ			
4.	Провести со специалистом беседу о профессиональной этике			
5.	Подобрать и рекомендовать специалисту для изучения перечень специальной литературы, провести с ним беседу			
6.	Оказать помощь в разработке плана проведения мероприятий			
7.	Оказать методическую помощь			
8.	На конкретных примерах объяснить порядок, формы и методы взаимодействия с другими организациями			
9.	Подготовить характеристику на закрепленного воспитателя			

ФИО наставника Подпись наставника

«__» _____ 20__ г.

Приложение 5

к приказу от 28.08.2017г. № 74-ОД

**Примерная форма индивидуального плана по осуществлению
наставничества над молодым педагогом**

№ п/п	Выполняемые мероприятия	Время	Метод выполнения	Отметка о выполнении
ДАТА				
1.				
2.				
ДАТА				
1.				
2.				

**Отчет
о проделанной работе по организации наставничества
за 2017/2018 уч. 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							
№ п/п	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 _____ подпись _____ Ф.И.О. _____ « _____ » _____ 20 _____ г.							
Наставник _____ подпись _____ Ф.И.О. _____ « _____ » _____ 20 _____ г.							
Педагог с результатами наставничества ознакомлен _____ _____ подпись _____ ФИО _____ « _____ » _____ 20 _____ г.							

Приложение 7
к приказу от 28.08.2017г. № 74-ОД

Дневник
наставничества профессионального становления
молодого педагога
за 2017/2018 уч. год

№ п/п	Дата	Выполняемые мероприятия	Оценка	Подпись	
				наставника	молодого педагога