

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД «ТАНЮША»

П Р И К А З

«18» сентября 2020г.
пгт. Фёдоровский

№ 257

**Об утверждении положения о наставничестве
в МБДОУ ЦРР детский сад "Танюша"**

В целях оказания помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, формирования в ДОУ кадрового потенциала, а также по организации работы по развитию у молодого или начинающего педагога необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности в МБДОУ ЦРР детский сад "Танюша"

ПРИКАЗЫВАЮ:

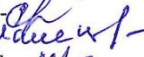
1. Утвердить положение о наставничестве в МБДОУ ЦРР детский сад "Танюша" (приложение 1).
2. Утвердить методические пары «наставник-молодой педагог» на 2020-2021 учебный год (приложение 2).
3. Утвердить план работы с молодыми педагогами на 2020-2021 учебный год (приложение 3).
4. Заместителям заведующего Зыряновой С.И., Беговой Е.И. создать необходимые условия для совместной работы молодого педагога и его наставника.
5. Старшим воспитателям Ланец И.А., Лебедкиной С.С. включить вопрос о деятельности молодых педагогов и наставниках в повестку дня педагогического совета №4.
6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ ЦРР
детский сад "Танюша"

 Себельдина Е.И.

Визы:

Бегова Е.И. - 

Зырянова С.И. - 

Ланец И.А. - 

Лебедкина С.С. - 

**Схема наставничества
МБДОУ ЦРР детский сад «Танюша»
2020 – 2021 учебный год**

№ п/п	Наставники	Педагоги нуждающиеся в наставничестве	Направление в работе	Сроки стажировки
1.	Салыбаева Анжела Рамазановна	Аджигайтканова Юлдуз Джамалиевна	Использование дидактического материала М.Монтессори в работе с детьми раннего возраста	с 01.09.2020г. по 31.05.2021
2.	Муслимова Хадижат Ильмияминовна	Ажимамбетова Гульжанат Акмамбетовна	Основы экологии, опытно-исследовательская работа с детьми дошкольного возраста (ТРИЗ)	
3.	Мельничук Алла Владимировна	Легарева Виктория Владимировна	Развитие творческих способностей посредством продуктивных видов деятельности	
4.	Алтавова Джамиля Садуллаевна	Смеякова Анастасия Юрьевна	Основы экологии, опытно-исследовательская работа с детьми дошкольного возраста (ТРИЗ)	
5.	Ахмедова Фарузат Магамедтагировна	Янмурзаева Гульмира Камальдиновна	Основы экологии, опытно-исследовательская работа с детьми дошкольного возраста (ТРИЗ)	

Алтавова Джамиля Садуллаевна, воспитатель, МБДОУ ЦРР детский сад «Танюша», гп.
Фёдоровский, Сургутский район, ХМАО-ЮГРА

Образование: высшее

Педагогический стаж: 7 лет

Увлечения: шить, мастерить.

Отличительная черта как педагога: эмоциональная устойчивость, чуткость и отзывчивость.

Считаю, что главная задача педагога-наставника - способствовать становлению профессионализма молодого педагога в любой сфере практической деятельности; оказание ему профессиональной помощи и поддержки.

Педагогом-наставником стала, потому что имею желание, способность и готовность делиться профессиональным опытом, движение в одном направлении с молодым педагогом позволяет увидеть и наметить новые перспективы в сфере педагогической деятельности, позволяет ощутить свой вклад в систему профессиональной адаптации педагога.

Человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление педагога происходит труднее, сложнее, чем у представителей других профессий потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему молодому специалисту. Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Здесь очень важную роль играют его личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что получившему образование?

В начале своей профессиональной деятельности молодой воспитатель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятии, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами – вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях.

Начинающий воспитатель должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на занятиях. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, воспитанники, родители. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная товарищеская помощь. Молодому педагогу было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшие коллеги стремились передать им свой опыт.

Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого воспитателя получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов

оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Цель наставничества: способствовать формированию профессионально адаптированного, компетентного молодого педагога-практика.

Задачи:

- помочь в личностной и социально-педагогической адаптации; способствовать развитию профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
- предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации учебных занятий с детьми и поиск возможных путей их преодоления;
- стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;
- способствовать формированию уверенности в своем профессиональном росте.

Наша работа строилась на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым специалистом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться.

Личные мотивы к наставничеству: потребность в приобретении опыта управления людьми; желание помогать людям; потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

Свою работу по наставничеству я выстроила планомерно в три этапа:

I этап – период адаптации, самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться коллеги.

II этап – процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

III этап – сложилась система работы, появились собственные разработки. Педагог стал внедрять в свою работу новые технологии; происходило совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

Процесс повышения профессионализма молодого педагога я строила с учётом следующих факторов: уровня базового образования, теоретической подготовленности; индивидуальных особенностей; уровня профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хочет добиться); имеет ли практический опыт работы с детьми.

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагога, я в своей работе с ней старалась применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, само актуализацию, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументировано формулировать мысли.

Чтобы взаимодействие с молодым специалистом было конструктивным и приносило желаемый эффект, я систематически использовала следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

- индивидуальные: консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет;
- групповые: семинары, тренинги, практикумы, конференции, практические задания, участие в конкурсах, лектории, дискуссии, выставки.

Наибольшую эффективность по сравнению с традиционными формами работы имели новые нетрадиционные или модернизированные формы: психологические тренинги, круглые столы совместно с родителями и воспитанниками, разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога.

Молодому специалисту я предложила изучить памятки по темам «Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях», «Самоанализ занятия»,

«Как написать конспект занятия?», «Как подготовить современное занятие с использованием ИКТ?», «Как анализировать проведенное занятие?», «Структура занятия».

Организовала консультации по составлению перспективных планов и программ, составлению обучающих проектов для детей, созданию сценариев совместных мероприятий с родителями и др.

Организовала участие молодого педагога в практикумах по планированию собственной методической работы и работы с детьми, проектированию методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида, оптимизации выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия.

Мы обсудили, как можно создать систему мониторинга: критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов; разработка сценариев открытых занятий; составление методических рекомендаций.

Все вышеперечисленное ускорило процесс вхождения молодого специалиста Смеляковой Анастасии Юрьевны в образовательную педагогическую среду. Анастасия Юрьевна почувствовала себя увереннее, закрепилось ее убеждение в правильном выборе профессии.

Каждая деятельность бессмысленна, если в ее результате не создается некий продукт, или нет каких-либо достижений. И в личном плане педагога-наставника и молодого специалиста обязательно должен быть список результатов, которых необходимо достичь за определенный срок.

Результатами деятельности наставничества для нас качества самообразования молодого педагога; разработанные или изданные методические материалы,

статьи, программы, сценарии, исследования, проекты, дидактические игры;

-разработка новых форм, методов и приемов обучения;

-доклады, выступления на мероприятиях разного уровня;

-разработка дидактических материалов, анкет, наглядностей;

-отзывы на проведенные занятия, мероприятия.

Общим итогом наставничества явилось создание портфолио молодого специалиста и ее стремление пройти аттестацию для получения категории.

Рекомендации: с целью повышения эффективности наставничества необходимо знакомить педагога с прогнозированием и проектированием совместной деятельности. При этом немаловажно учитывать такие факторы, как интеллект, трудолюбие, наличие цели, высокий уровень мотивации молодого педагога.

Дифференцированный подход в работе с педагогом всегда способствует успеху, как и умело выстроенные этапы процесса самообразования (ситуативное, ситуативно-инициативное, инициативное). Плановый характер этого процесса придает деятельности педагога стройность, ясность. Сам план может состоять из четырех разделов:

-этапы работы над материалом по определенным вопросам;

-практический выход (доклад, презентация, методическая разработка);

-где, когда и как реализуется;

-анализ, самооценка эффективности выполненной работы, корректировка педагогической деятельности.

Работа по сопровождению должна вестись непрерывно, планомерно, системно и систематически, но планировать ее нужно поэтапно.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера и темперамента молодого педагога.

В процессе работы необходимо обращать внимание на развитие личностно ориентированных отношений молодого специалиста с коллегами-педагогами.

В работе с молодым педагогом необходимо акцентировать внимание на активизацию его самопознания, выработку рефлексивного мышления и умение учиться.

Работа по сопровождению должна постепенно переходить в научно-исследовательскую.

Считаю, что эффективность процесса наставничества определяется анализом, итоговой самооценкой молодого педагога по итогам выполненной работы, а в случае необходимости – корректировкой дальнейшей педагогической деятельности.

Показателем эффективности педагогического сопровождения считаю, прежде всего, качество организованного молодым педагогом образовательного процесса и профессионально-квалификационный рост педагога.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и учреждения: наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения, снижается риск профессионального выгорания. Молодой специалист получает знания, развивает компетенции, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами. Руководитель ДОО повышает профессиональный уровень подготовки кадров, выстраивает конструктивные взаимоотношения с кадрами, и между сотрудниками.

Эффективность работы наставника напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система взаимосвязей между ним, его подопечным, другими сотрудниками и руководителем. У них должно установиться единое видение в восприятии реальности. Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех детского сада и системы образования в целом.

План работы наставника с молодым специалистом

Тема	Рассматриваемые вопросы	сроки
<u>1 год</u>		
Час общения «Расскажи о себе»	Тестирование, анкетирование, наблюдение	Сентябрь
Знакомство с учреждением	Знакомство молодого специалиста с традициями детского сада, правилами внутреннего распорядка, уставом. Заповеди молодого педагога.	Сентябрь
Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов ДОУ, Составление календарно-тематического планирования	Октябрь
Знакомство с учебными программами	Изучение содержания учебных программ, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса,	Ноябрь
Организация развивающей предметно-пространственной среды в группе	Составление плана оснащения развивающей предметно-пространственной среды группы, предметная среда по ФГОС	Ноябрь
Организация прогулки и режимных моментов в МБДОУ	Просмотр режимных моментов. Использование в работе презентаций Microsoft PowerPoint	Ноябрь
Консультация для молодого педагога	Возможные проблемы на разных возрастных этапах развития детей. Основные требования к личностно-ориентированному подходу на занятиях.	Декабрь
Посещение занятий молодого специалиста	Анализ и оценка результативности проведения непосредственно-образовательной деятельности. Структура занятия. Самоанализ занятия. Классификация типов занятий. Виды нетрадиционных занятий	Январь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	Педагогическое самообразование, участие в мероприятиях, проводимых в МБДОУ, работе методического объединения воспитателей, занятия молодого педагога.	Февраль
Секреты мастерства	Педагог – наставник делится опытом по вопросам методики проведения занятий. Рекомендации наставника в проведении занятий. Рекомендации воспитателю для общения с детьми.	Март

Театральные этюды	Интонационно-выразительная речь. Чтение четверостиший с разными эмоциями. Картотека игр.	Март
Имидж педагога	Памятка «Помоги ребенку поверить в себя!».	Апрель
	Обсуждение материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры и т.д.	
Моя работа – любовь с заботой!	Направления деятельности педагога. Способствование созданию положительного эмоционального фона.	Апрель
Методические рекомендации наставника	Методическая помощь в подготовке и сдаче отчетов	Май
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе	В течение года
Взаимопосещение НОД	Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей	В течение года
<u>2 год</u>		
Основные проблемы молодого педагога	Анкетирование, планирование собственной методической работы и работы с детьми; проектирование методической структуры занятия в зависимости от его типа и вида; оптимизация выбора методов и средств обучения при организации различных видов занятия	Сентябрь
Тематические планы	Составление перспективных планов и программ	Октябрь
Открытые просмотры занятий, участие в семинарах и мастер-классах	Наблюдение и перенимание опыта наставника, использование его позитивного опыта, выявление недочетов. Особенности культурных практик	Ноябрь
Работа с родителями	Способы и методы организации работы с родителями, коммуникация и общение. Примерное составление консультаций для родителей, на примере темы: «Рекомендации по сенсорному развитию детей раннего возраста»	Ноябрь
Практикум «Методика проведения совместных мероприятий и праздников»	Составление обучающих проектов для детей. Составлению сценариев совместных мероприятий с родителями, презентаций к ним и др.	Декабрь
Проведение досуговых мероприятий «Новый год»	Участие в новогоднем представлении	Декабрь

Самообразование воспитателя	Формы самообразования. Выбор методической темы. Молодому специалисту предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится года анализ того, как спланировать работу над методической темой на год	Январь
Знакомство с методикой подготовки воспитанников к	Памятка «Деятельность педагога, способствующая развитию творческого потенциала личности ребенка». Развитие творческих способностей детей, выбор	Январь

конкурсам, фестивалям	оптимальных и эффективных методов и средств при организации различных видов деятельности.	
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства	Педагог - наставник делится опытом, речь идет об общих вопросах методики, проведения занятий, наставник совместно с молодым педагогом готовят конспекты занятий, проговаривают каждый этап занятия, затем педагог проводит его в присутствии педагога-наставника, после каждого занятия идёт детальная проработка достигнутого, реализованного, возникающих проблем, решений, выстраивание линий поведения на будущее	Февраль
Педагогическая ситуация	Взаимодействие в игре. Совет «бывалого». Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	Март
Методическая выставка достижений молодого воспитателя	Систематизация наработок профессиональной деятельности. Творческий отчет	Март
Диагностика воспитанников	Методика проведения обследования, критерии и показатели; разработка и анализ анкет, опросников и тестов для родителей, составление методических рекомендаций	Апрель
Посещение выставки дидактических игр	Изучение методики создания образовательной среды	Апрель
«Копилка педагогических идей»	Подборка интересного материала силами молодого специалиста для использования в работе, участие в конкурсах, участие в работе методического объединения воспитателей	В течение года
Взаимопосещение НОД	Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей	В течение года

<u>3 год</u>		
Открытые просмотры занятий, участие в семинарах и мастер-классах	Наблюдение и перенимание опыта наставника, использование его позитивного опыта, осознание своих недочетов	Сентябрь
Систематизация «Копилки педагогических идей»	Приведение в систему материалов молодого специалиста, использованных в работе	Октябрь
Как написать обобщение педагогического опыта	Технология описания опыта, создание презентаций	Ноябрь
Аттестация. Требования к квалификации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Декабрь
Формирование портфолио молодого специалиста	Систематизация наработок профессиональной деятельности	Январь
Анализ педагогической деятельности молодого педагога	Методика проведения обследования. Коррекция педагогической деятельности	Февраль
Современные образовательные технологии в учебном процессе	Обсуждение общих вопросов методики проведения занятий и мероприятий. Индивидуализация и дифференциация обучения.	Март
Подготовка материалов к выступлениям	Анализ выступлений на различных уровнях. Выявление ошибок и недочетов. Составление алгоритма подготовки материалов к выступлениям	Апрель
Анализ промежуточной аттестации	Подготовка документов к аттестации	Май
Взаимопосещение НОД	Оказание помощи в овладении методами и приемами воспитания и образования детей	В течение года