

**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 22 «Солнышко» комбинированного вида  
города Кызыла Республики Тыва**

667001, Республика Тыва, г. Кызыл, ул. Дружбы, д. 1 «в», Email: Madou\_22@mail.ru

---

**ПРИКАЗ №77А**

г. Кызыл

«29» августа 2022 г

**Об организации наставничества над педагогами на период 2022-2023 учебного года**

В целях организации наставничества над молодыми и вновь поступившими педагогами в ДООУ по вопросам приобретения и совершенствования индивидуальных навыков, повышения профессионального уровня, оказания методической помощи, содействия адаптации и профессионального становления молодых педагогов в первые годы работы в МАДОУ №22, а также после длительного перерыва в педагогической деятельности на 2022-2023 учебный год.

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

**1. Утвердить:**

- Положение о наставничестве (приложение 1);
- Дорожную карту о наставничестве;
- 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 ДООУ (приложение 6).

**2. Разработать:**

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

**3. Педагогам-наставникам:**

- разработать план индивидуального наставничества в срок до 03.11.2022;
- осуществлять взаимодействие с наставляемыми в соответствии с индивидуальным планом наставничества и положением о наставничестве в течение срока, установленного пунктом 1 настоящего приказа;
- представить отчет о результатах наставничества на итоговом педагогическом совете (май 2023г.).

**4. Наставляемым воспитателям:**

-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.

5. Назначить куратора – лицо, ответственное за организацию деятельности по реализации целевой модели наставничества в МАДОУ детском саду № 22 «Солнышко» заместителя директора по УВР Санчэт С.Б..

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по УВР Санчэт С.Б.

Директор МАДОУ д/с №22



Монгуш Л.Б./

Приложение 2 к приказу № 77А от 29.08.2022 г.

№	Ф.И.О. наставника	Ф.И.О. наставляемого
1.	Ондар Алимаа Конгей-ооловна, воспитатель	Намзырай Олча Григорьевна, воспитатель
2.	Баажай Чойгана Владимировна, воспитатель	Чаданмаа Юника Чечен-ооловна, воспитатель
3.	Хомушку Любовь Дырыш- ооловна, воспитатель	Ондар Сайта Сарыг-ооловна, воспитатель
4.	Артна Кара-Кыс Васильевна, воспитатель	Иондан Хорагай Александровна, воспитатель
5.	Серенова Лилия Николаевна, воспитатель	Светышева Анастасия Юрьевна, воспитатель
6.	Валитова Снежана Борисовна, воспитатель	Ондар Сайлык Кимовна  Ховалыг Шончалай Руслановна, воспитатель

Приложение 3 к приказу № 77А от 29.08.2022 г.

**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		очный	Конспекты НОД

	деятельности и деятельности детей			
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 № 77А от 29.08.2022 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 № 77А от 29.08.2022 г.

**Журнал наставника (примерная форма)**

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

	практ. работа				

Приложение 6 к приказу № 77А от 29.08.2022 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 – 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 (беседы, 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.