

Номер документа	Дата составления
44-О	25.08.2020

**Приказ об организации в ДОУ наставничества на 2020/2021 уч.год**

В соответствии с законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-3 «Об образовании» в целях обеспечения эффективной организации профессиональной адаптации молодых педагогов к образовательной деятельности, на основании решения Педагогического совета (протокол № 1 от 25.08.2020г.),

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Программу по организации наставничества МАДОУ детский сад № 170 «СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ» (приложение 1).
2. Назначить ответственным лицом за организацию работы с молодыми специалистами заместителя заведующего по ВМР Спиридонову Н.Е.
3. Утвердить план работы с молодыми специалистами на 2020/2021 уч.год (приложение 2).
4. В рамках организации работы с молодыми специалистами закрепить наставника - воспитателя Закевич Г.Д. за Мусияка Е.Н. на период с 01.09.2020 г. по 31.08.2021 г.
5. Спиридоновой Н.Е. ознакомить педагогов с программой и планом работы до 03.09.2020г.
6. Ответственность за исполнения приказа возложить на заместителя заведующего по ВМР Спиридонову Н.Е.

Заведующий МАДОУ детский сад № 170

 О.А. Цурган

С приказом ознакомлены:

 Г.Д. Закевич 25.08.2020

 Е.Н. Мусияка 25.08.2020

 Н.Е. Спиридонова 25.08.20



## ПРОГРАММА по организации наставничества МАДОУ детский сад № 170 «СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»

**Цель:** Оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении.

**Задачи:**

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности.  
2. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО.

3. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности:

3.1. Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.

3.2. Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения.

3.3. Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта.

4. Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

**Ожидаемый результат:**

- Молодые или вновь принятые педагоги ДОО приобретут возможность личностного и профессионального роста.

- Улучшится качество воспитательно-образовательного процесса в ДОО.

- Ускорится процесс профессионального становления молодого специалиста.

**Основные термины:**

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в ДОО и обучения на рабочем месте силами сотрудников, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник — опытный сотрудник ДОО, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Стажер — новый сотрудник ДОО (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОО это воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений.

Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

### СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Наставничество в ДОО является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

### Этапы становления молодого педагога включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности) стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности).

- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа «Ступеньки к мастерству» способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство,

2. Профессиональное самоопределение,

3. Творческая самореализация,

4. Проектирование профессиональной карьеры,

5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.

6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направления:

Направления	Содержание направления
Профессионализация	Появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
Социализация	Появление новых качеств личности

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников — это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

### КРИТЕРИИ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ

Квалификация сотрудника	Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества
Показатели результативности	- стабильно высокие результаты образовательной деятельности - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников
Профессиональные знания и навыки	- знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста; - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками; - знание компьютерной программы

Профессионально качества личности	важные	- умение обучать других - умение слушать - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат
Личные наставничеству	мотивы	к - потребность в приобретении опыта управления людьми - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации

#### Права наставника

Включать с согласия заведующего ДОО (зам. заведующего по ВМР), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

#### Этапы реализации программы

- I. Подготовительный
- II. Реализационный.
- III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

Изучение локальных актов ДОО о наставничестве. Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.

Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.

Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОО и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап Реализационный включает в себя:

Изучение теоретического основания и содержания программы «От рождения до школы» под редакцией Н.Е. Вераксы; Т.С. Комаровой; М.А. Васильевой;

Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.

Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.

Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.

Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.

Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.

Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.

Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.

Самообразование молодых специалистов.

Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала

специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями. Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

2. Создание в ДОО условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.

3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).

5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.

6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.

10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).

13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;

- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;

- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;

- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;

- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;

- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий в ДОУ.
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.
- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

### МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы «Ступеньки к мастерству» рассчитана на один год, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), зам.заведующего по ВМР, заведующим ДОУ.

Методическая служба и заведующий ДОУ осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Заведующий ДОУ представляет молодого специалиста педагогическим работникам ДОУ, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце года результаты работы по наставничеству, т.е результаты реализации программы «Ступеньки к мастерству» представляются на педагогическом совете.

**План работы с молодыми специалистами на 2020/2021 уч.год**

<i>Содержание</i>	<i>Сроки</i>	<i>Форма работы</i>	<i>Отметка об исполнении</i>
Консультирование по ООП – ОП ДО разработке рабочей программы	Август — сентябрь	Консультация	
Подбор необходимой для работы с детьми литературы, в соответствии с их возрастными особенностями и задачами реализуемой ДОО программы; книг по педагогике, детской, возрастной и социальной психологии; психологии отношений, возрастной физиологии (в библиотеке детского сада и самостоятельно)	Август — сентябрь	Практикум	
Знакомство с рабочей документацией в группе: «Журнал воспитателя детского сада», «Планирование воспитательно-образовательной работы» и др.	Август — сентябрь	Консультация	
Знакомство с картотекой прогулок, развивающей предметно-пространственной средой группы	Август — сентябрь	Консультация	
Знакомство с нормативной документацией: ФГОС; законы и иные нормативно-правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенция о правах ребенка; методы и формы мониторинга деятельности воспитанников; трудовое законодательство; правила внутреннего трудового распорядка ОО; правила по охране труда, пожарной безопасности, СанПиН	Август — сентябрь	Самостоятельно	
Совместное составление планирования на предстоящую неделю по выбранной теме проекта работы с детьми	Сентябрь	Практикум	
Создание благоприятной обстановки в работе молодого педагогического работника: подбор удобного графика работы, присутствие во время утреннего приема детей, разъяснения по разнообразию игровых форм общения и решению стандартных ситуаций при утреннем приеме ребенка в ДОО в начале учебного год	Сентябрь	Практикум	
Знакомство с деятельностью педагога в режимных моментах	Сентябрь	Практикум	
Знакомство с картотеками «Потешки» (на все режимные моменты) и методическими рекомендациями «Утренняя гимнастика»	Сентябрь	Самостоятельно	
Работа молодого специалиста в качестве ассистента	Сентябрь — октябрь	Практикум	
Оказание консультативной помощи по проектированию, моделированию и	Октябрь — ноябрь	Консультация	

организации педагогической деятельности молодого сотрудника			
Помощь в оформлении информационной карты (анкеты) показателей и критериев эффективности деятельности педагогического работника	Ежемесячно	Консультация	
Выбор методической темы по самообразованию на следующий учебный год	Апрель	Консультация	
Подведение итогов работы за год	Май	«Круглый стол»	
Помощь в подборе конкурсов и конференций для участия	В течение учебного года	Консультация	
Помощь в подготовке «Индивидуальной папки педагога»	В течение учебного года	Консультация	
Знакомство с новыми педагогическими технологиями	В течение учебного года	Самостоятельно	
Помощь в организации развивающей предметно-пространственной среды, в организации различных видов деятельности, в т. ч. непосредственно образовательной (НОД), самостоятельно	В течение учебного года	Консультация, наблюдение, анализ	
Наблюдение за НОД опытных педагогических работников	В течение учебного года	Наблюдение, анализ	
Помощь в ведении рабочей документации в группе: планирование образовательного процесса, табель, диагностика и др. документы	В течение учебного года	Консультация	
Использование разных видов контроля за: — организацией развивающей предметно-пространственной среды; — соблюдением правил внутреннего распорядка; — подготовкой, проведением и эффективностью утреннего сбора, организацией игр в центрах активности и утренней гимнастики; — соблюдением педагогом режима в проведении совместной, самостоятельной деятельности и деятельности в режимных моментах; — выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей; — организацией питания детей, сервировки стола, привитием культурно-гигиенических навыков; — воспитательно-образовательной работой с детьми в процессе проведения досугов, утренников и пр.	В течение учебного года	Наблюдение, анализ	