

ШКОЛА МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ

Опыт работы по организации наставничества
в МБДОУ «Детский сад № 40» г. Уссурийска



«Никакие знания не передаются иначе как от человека к человеку, за каждым успешным человеком в любой сфере всегда стоит наставник. Люди, которые через наставничество передают другим свои знания и навыки в рабочих профессиях, в управлении вызывают уважение. Наставничество не решается административным путём, наставничество – это когда человек вкладывает душу, делится секретами профессии, которые позволили ему быть самому лучшим».



Сергей Кириенко
Первый заместитель руководителя
Администрации Президента России

Наставничество в образовании — это комплексный процесс, в рамках которого более опытный педагог (наставник) помогает менее опытному коллеге (наставляемому) в его профессиональном развитии и адаптации в образовательной среде. Это взаимодействие основывается на передаче знаний, навыков и опыта от наставника к наставляемому, при этом наставник также может учиться и развиваться, отражая и анализируя свой опыт.

Наставник — это профессионал, который передаёт свои знания, умения и практический опыт другому, менее опытному или начинающему специалисту.

Наставляемый — участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.



Задачи:

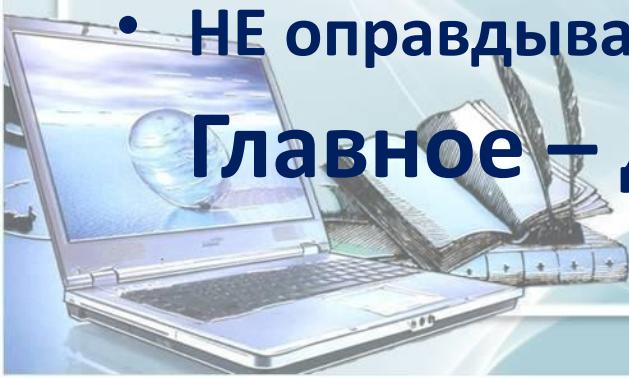
- Способствовать личностной и социально-педагогической адаптации молодого педагога;
- Создать условия для развития профессионального мышления и готовности к инновационным преобразованиям;
- Стимулировать развитие индивидуального стиля творческой деятельности;
- Способствовать формированию уверенности педагога в своем профессиональном росте.



Правила нескольких НЕ

- **НЕ приказывать** – отказаться от фраз «Вы должны...», «Вам необходимо...»;
- **НЕ угрожать** – угроза – признак слабости, свидетельство педагогической некомпетентности;
- **НЕ проповедовать** – «На вас лежит ответственность...» - это пустая трата времени;
- **НЕ поучать** – «Если бы послушали меня, то...»;
- **НЕ подсказывать** решения;
- **НЕ оправдывать и НЕ оправдываться.**

Главное – доверять как самому себе



Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 40»

В соответствии с законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации», Методическими рекомендациями, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, в соответствии с пунктом 3.1 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 327-р (в редакции от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учителей-представителей»

ПРИКАЗЫВАЮ:
Утвердить «Положение о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 40», (см. Приложение 1).
Утвердить Дорожную карту (план мероприятий) по реализации системы наставничества педагогических работников в ДОУ.
Ответственность за выполнение настоящего приказа возложить на старшего воспитателя ДОУ Бурзян Н.Л.

Заведующий МБДОУ «Детский сад №40»
Н.Н. Долиновская

**Положение
о системе наставничества педагогических работников
в МБДОУ «Детский сад № 40»
г. Уссурийска Уссурийского городского округа**

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБДОУ «Детский сад № 40» г. Уссурийска (далее – ДОУ) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее - Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый — участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор — сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в единой ролевой ситуации, определяемой основной деятельности и позиции участников.

Персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон.



ПРОГРАММА по организации наставничества «МОЛОДОЙ ВОСПИТАТЕЛЬ»



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «воспитатель-воспитатель».

Цель: Создание социальной ситуации развития молодого педагога в процессе адаптации и закрепления его в системе образования

Задачи:
создать условия для адаптации молодого воспитателя в коллективе;
создать условия для определения уровня профессиональной подготовки, для выявления затруднений в педагогической практике и оказания методической помощи;
разработать профессиональные навыки молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с воспитанниками и их родителями;
способствовать развитию потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Ожидаемые результаты:
Успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
Активизация практических, инновационных, самостоятельных навыков молодого педагога;
Повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики;
Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
Использование в работе инновационных педагогических технологий.

Сведения	о молодом специалисте	о педагоге-наставнике
Фамилия, имя, отчество	Абензина Мария Сергеевна	Бурум Наталья Леонидовна
Образование	Среднее профессиональное	высшее
Какое учебное заведение окончил	КГАПОУ «Спасский педагогический колледж»	Уссурийский государственный педагогический институт
Предмет	Специальность «Специальное дошкольное образование/кафедра: «Воспитание детей дошкольного возраста с отклонениями в развитии и с сопряженным развитием»	Специальность «Дошкольная педагогика и психология/кафедра: «Преподаватель дошкольной педагогики и психологии»
Педагогический стаж	молодой специалист	19 лет
Место работы	МБДОУ «Детский сад № 40» г. Уссурийска	МБДОУ «Детский сад № 40» г. Уссурийска
Должность	воспитатель	Старший воспитатель
Учебная нагрузка	36,04.	36,04.
Группа	логопедическая	
Квалификационные категории	без категории	Высшая квалификационная категория

Планеризация и организация работы	Работа с документацией	Контроль деятельности молодого специалиста		Формы и методы работы с молодым специалистом	Форма отчетности молодого специалиста
		специальность	должность		
Август	Индивидуальная проблема педагога. Организационные вопросы. Изучение программы. Составление рабочей программы. Календарно-тематического планирования. Групповая документация. Собеседование.	Изложение нормативных документов, библио., ДОО, (разбирая, программа, рабочая, программа, вспомогательный, учебный, план, план работы, ДОО на 2022-2023 уч. год). Изучение документации по организованной образовательной деятельности. (Календарно-тематический план ежемесячный), перспективный план, план работы по профилактике правонарушений.	Оформление групповой документации. Оформление календарно-тематического планирования. Проверка выполнения программ.	Анкетирование: Профессиональные затруднения, конфликты, нахождение в коллективе. Практическое занятие. «Введение в групповой документации». Оформление рабочей программы.	Оформление документации. Составление календарно-тематического планирования
Сентябрь	Организация оценки инклюзивного развития детей.	Изучение документации по организации образовательной деятельности. (Карты разницы, мониторинга и т.д.)	Создание диагностических (проблемных) ситуаций	Помощь молодому педагогу в проведении диагностического обследования детей. Мониторинг детского	Карта развития, мониторинга детей

ЭТАПЫ

АДАПТАЦИОННЫЙ
(диагностический)

ОСНОВНОЙ
(создание условий)

КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЙ
(аналитический)



АДАПТАЦИОННЫЙ (ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ)

Содержание работы:

Анализ профессиональной готовности молодого педагога по критериям:

- образование,
- теоретическая подготовка,
- наличие опыта работы с дошкольниками;
- выявление особенностей личностных качеств педагога.

Используемые методы:

- Опрос,
- Собеседование,
- Анкетирование,
- Наблюдение за организацией образовательного процесса и режимных моментов.



ОСНОВНОЙ (СОДАНИЕ УСЛОВИЙ)

Содержание работы:

- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Оказание методической помощи молодому специалисту;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Разработка перспективных планов, конспектов;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия;
- Координация действий наставника и молодого педагога.

Формы работы:

- Консультации,
- Взаимопосещение занятий и режимных моментов,
- Анализ педагогических ситуаций,
- Мастер-классы,
- Практические занятия,
- Семинары-практикумы,
- Методические объединения,
- Организация мероприятий,
- Конкурсы професионального мастерства,
- Домашние задания.



КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЙ (АНАЛИТИЧЕСКИЙ)

Содержание работы:

- Анализ результатов работы молодого педагога;
- Динамика профессионального роста педагога;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег;
- Самоанализ своей профессиональной деятельности;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.



Выступление на педагогических советах и методических объединениях ДОУ



Показ открытых занятий



Семинары-практикумы



Управление образования и молодежной политики
администрации Уссурийского городского округа

Муниципальный конкурс
«Эффективные педагогические практики»



Диплом

I степени

награждается

Абелецева Мария Сергеевна,

воспитатель МБДОУ № 40

победитель конкурса в номинации

«Шаг в профессию»

Заместитель главы администрации –
начальник управления образования
и молодежной политики



О.С. Реуцкая

Уссурийск, 2023

Конкурсы профессионального мастерства



*«Моя работа заключается не в том,
чтобы быть снисходительным к людям.

Моя работа заключается в том,
чтобы брать этих замечательных людей,
которые у нас есть, и развивать их,
делая их ещё лучше».*

Стив Джобс

