

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №1 ст. Зеленчукской»

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад №1
ст. Зеленчукской»
протокол от «25» «08» 2022г.

УТВЕРЖДАЮ



Программа наставничества для работы с молодыми педагогами

Содержание:

1.Содержание.....	2
2.Паспорт программы.....	3
3.Пояснительная записка.....	5
4. Этапы работы.....	8
5. План работы с молодыми педагогами на 2022-2023 учебный год.....	13
6. Заключение.....	16
7. Используемая литература.....	17

2. Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы молодыми педагогами МБДОУ «Детский сад №1 ст. Зеленчукской» «Ступеньки к мастерству»
Срок реализации	2 года
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Основные задачи программы	<ol style="list-style-type: none">1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.3. Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.
Основные направления	<ul style="list-style-type: none">• Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.• Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.• Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.• Разработка и обсуждение планирования.• Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.• Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

Условия эффективности работы	<ul style="list-style-type: none">• Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;• Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;• Сочетание теоретических и практических форм;• Оценка результатов работы (диагностика развития детей);• Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информации.
Ожидаемый результат.	<ul style="list-style-type: none">• Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.• Качественное изменение отношений в коллективе.• Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.• Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

*«Всегда вперёд, после каждого
совершённого шага готовиться к
следующему, все помыслы отдавать
тому, что ещё предстоит сделать».*

Н.Н. Бурденко.

3. Пояснительная записка

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Каждый руководитель ДООУ, старший воспитатель (методист) осознаёт тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами. Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов. Программа нацелена на работу с молодыми специалистами. Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- ✓ Постановка цели, задач;
- ✓ Составление программы;
- ✓ Подбор средств реализации программы;
- ✓ Определение способов реализации программы,
- ✓ Контроль и коррекция.

Ожидаемый результат.

- Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественное изменение отношений в коллективе.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

В каждом ДОО складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Цель: помочь молодым воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Основные задачи программы:

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.
- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
- Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Основные направления.

- ✚ Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
- ✚ Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- ✚ Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- ✚ Разработка и обсуждение планирования.
- ✚ Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- ✚ Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

Формы работы

- ❖ Педсоветы и семинары;
- ❖ Индивидуальные и групповые консультации;

- ❖ Открытые занятия, взаимные посещения занятий;
- ❖ Тренинги по совершенствованию профессиональных умений;
- ❖ Самообразование, изучение методической литературы
- ❖ Собеседование (в начале года)
- ❖ Участие в анкетировании и опросах
- ❖ Анализ собственной деятельности
- ❖ Индивидуальная работа с опытными педагогами
- ❖ Беседы
- ❖ Диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность

Условия эффективности работы.

- ❖ Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
- ❖ Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
- ❖ Сочетание теоретических и практических форм;
- ❖ Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
- ❖ Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информации.

Система работы с молодыми педагогами

- Сбор информации о молодом педагоге (портфолио)
- Составление плана работы
- Подготовка теоретического и практического:
 - ❖ Семинары,
 - ❖ Консультации,
 - ❖ Педсоветы, просмотры,
 - ❖ Занятия,
 - ❖ Праздники, развлечения,
 - ❖ Продуктивная деятельность.
- Накопление теоретического материала:
 - ❖ Описание работы;
 - ❖ Оформление материала: теоретического и практического.
- Накопление практического материала:
 - ❖ Перспективные планы работы;
 - ❖ Конспекты занятий;
 - ❖ Сценарии развлечений.

4. ЭТАПЫ РАБОТЫ

I. Диагностический

- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).
- Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).
- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Формы и методы

- Собеседование
- Интервью
- Опросники
- Анкеты
- Наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе
- Тренинги

В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на **три группы**:

1. Воспитатели имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.
2. Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.
3. Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

Содержание и цели работы:

- Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.
- Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями.
- Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помочь осознать свою профессиональную значимость, степень ответственности за воспитание и обучение детей.

Формы и методы работы:

1. - Консультации, семинары-практикумы.
 - Беседы.
 - Изучение методической литературы.

- Взаимопосещения.
- Коллективные просмотры педпроцессов.
- Анализ педагогических ситуаций.

2. - Дискуссии.

- Круглые столы, деловые игры.
- Убеждения, поощрения, беседы.

II. Практический

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
- Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
- Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

III. Аналитический

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста;
- Рейтинги молодого педагога среди коллег, родителей;
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

Использовать в работе с молодыми воспитателями и разработку индивидуального плана профессионального становления:

- ✚ назначение наставника, из числа педагогов (причем, необходимым и обязательным условием наставничества считаю согласие и выбор его только самим молодым педагогом);
- ✚ педагогическое самообразование и самовоспитание;
- ✚ участие в мероприятиях “Школы молодого воспитателя”;
- ✚ участие в работе методического объединения;
- ✚ участие в жизни детского сада.

**Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:
Заместитель заведующего по ВМР – молодой специалист:**

- + создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;
- + обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- + обеспечение методической литературой, материалами перспективного;
- + планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

Молодой специалист – ребенок и его родитель:

- + формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

Молодой специалист – коллега:

- + оказание поддержки со стороны коллег.

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничества заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Н а с т а в н и ч е с т в о

Наставник:

Развивает свои деловые качества;

Повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучение.

Молодой педагог:

Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником.

Зам.зав. по ВМР:

Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров;

Регулирует взаимоотношения между сотрудниками.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й год работы (стажировка): самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег. Осознание своих возможностей как педагога, начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Трудности, испытывающие в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДОО при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определении рабочего места ;
- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;
- Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста).
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т. е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т. д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.
- По возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример.
- Дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми ;
- Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист;
- Заполнение информационной карты педагога ;
- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника;
- Взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

II ступень – 2–5-й годы работы (развивающий): 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. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя фиксирует в "Творческой тетради". На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада.

III ступень – 5–6-й годы работы (становления): складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. Происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

5. ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

на 2022-2023 учебный год

Цель: повышение уровня знаний педагогов в вопросах совместной деятельности с детьми.

Направления деятельности	Тема	Форма, метод	Срок исполнения
Создание банка данных о молодом педагоге.	«Профессиональные и личностные качества молодого педагога».	Анкетирование. Наблюдение. Беседы. Опросы.	Август
Нормативные документы.	Знакомство с пакетом нормативно-правовых документов.	Консультации Выставка нормативноправовых документов в методкабинете.	Август- Сентябрь
Разработка и обсуждение планирования.	«Планирование воспитательно-образовательного процесса». «Планирование работы с родителями».	Консультации. Работа с опытными педагогами.	Сентябрь
Анализ результатов образовательной деятельности.	Подготовка педагогов к проведению диагностики развития детей.	Подбор методик, схем для эффективной организации диагностики.	Сентябрь
Изучение состояния воспитательно-образовательного процесса.	Поддержка молодого педагога эмоционально, укрепить веру в себя.	Посещение занятий старшим воспитателем. Тренинги.	Сентябрь- Октябрь
	Организация и проведение занятий и индивидуальной работы с детьми.	Семинары-практикумы. Педсоветы. Мастер-классы. Рекомендации.	Октябрь
	Организация предметно-развивающей среды.	Семинары-практикумы.	Ноябрь

		Мастер-классы. Рекомендации.	
	Личностноориентированное общение и творчество воспитателя.	Взаимное посещение занятий. Мастер-класс.	Ноябрь- Декабрь
	Изучение состояния документации.	Просмотр документации. Консультации групповые и индивидуальные.	Январь
	Проблемы организации воспитательнообразовательного процесса.	Круглый стол.	Февраль
	Индивидуальное консультирование по запросам педагогов.	Консультации. Тренинги. Диалоги. Беседы. Индивидуальная работа с опытными педагогами.	В течение года
Творческая педагогическая деятельность.	Развитие педагогического творчества и профессионального мастерства	Обзор психологопедагогической литературы. Открытые просмотры. Анкетирование.	Март
	Организация и проведение открытых занятий.	Помощь специалистов. Индивидуальные консультации.	Апрель
Подготовка аналитических	Отчёт молодых педагогов о ходе саморазвития.	Круглый стол. Анкетирование.	Май

материалов.		Тематический контроль.	
Регулятивнокоррекционное.	Оперативная помощь педагогу в работе, повышение его квалификации. Организация взаимодействия с педагогами специалистами.	Консультации. Беседы. Педсоветы. Семинары. Индивидуальная помощь.	В течение года
Подготовка отчётных материалов.	Сбор и анализ информации о состоянии образовательного процесса и профессионального развития педагогов.	Диагностика. Наблюдения. Беседы. Открытые просмотры.	В течение года

**План на следующий год составляется с учётом аналитических материалов.*

6. Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- ✚ Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- ✚ Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- ✚ Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, форм и методов методической работы;
- ✚ Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- ✚ Оценка педагогического труда по результатам;
- ✚ Своевременное обеспечение методической литературой.

У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Школа молодого воспитателя «Ступеньки к мастерству» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте. Никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов».

С.А. Макаренко.

7. Используемая литература:

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
5. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007, № 2,3,4-2004.