

Согласовано
Педагогическим советом
Протокол № 2 от 13.01.2022

Утверждаю:
Заведующий
БМАДОУ «Детский сад № 40»
_____ М.А. Ягудина
Приказ № 1/5-О от 13.01.2022

**Программа наставничества
в Березовском муниципальном автономном
дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 40 «Березонька»**

г. Березовский, 2022

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.

Заведующий ДОО, старший воспитатель, методист осознают тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации образовательного процесса в ДОО необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами.

Начиная свою работу в ДОУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

1. Постановка цели, задач;
2. Составление программы;
3. Подбор средств реализации программы;
4. Определение способов реализации программы,
5. Контроль и коррекция.

Ожидаемый результат:

-познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
-качественное изменение отношений в коллективе;
-стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;

-аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;

-умение применять психолого-педагогические знания в профессиональной деятельности;

-умение планировать, подготавливать и осуществлять профессиональную деятельность (разрабатывать рабочую программу, календарно-тематическое планирование, разрабатывать и вести документацию);

-умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику,

психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;

- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в образовательной и воспитательной деятельности;

- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательной организации и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;

- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.;

- молодой педагог активно участвует в мероприятиях различного уровня;

- молодой педагог аттестуется на соответствие занимаемой должности, а далее на первую квалификационную категорию, не ранее, чем через 2 года.

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.

Обязанности наставников:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста - в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности профессиональной деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы, педагогические чтения и др.);

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

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.

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

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

Основные задачи программы:

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:

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

Условия эффективности работы:

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

II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

1 этап: диагностический

Педагогическое образование (колледж, ВУЗ).

Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения детей дошкольного возраста).

Наличие опыта практической работы с детьми.

Ожидаемый результат педагогической деятельности.

Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных организациях;

- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;

- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

2 этап: практический

Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;

Взаимоподдержка и взаимопомощь;

Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОО 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.

3 этап: аналитический

Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
Динамика профессионального роста.
Рейтинг 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 разработку индивидуального плана профессионального становления:

- назначение наставника из числа педагогов (необходимое условие – 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 ДОО.

Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:

Наставник / старший воспитатель / методист – 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 –ребенок:

-оказание поддержки со стороны коллег.

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

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

1 ступень – 1 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:

Беседу заведующего ДОО при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОО, традициями, определение рабочего места.

Изучение нормативной 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.).

Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя / методиста 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 / методиста.

По возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.

Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.

Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.

Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.

Взаимодействие молодых педагогов разных ДОО.

2 ступень – 2 - 5- й год 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 педагогических мероприятий на уровне детского сада.

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

План работы с молодыми педагогами

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственный
Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание приказа о системе наставничестве в ДОО. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами. 2. Разработка приказа о назначении наставников и формировании наставнических пар 3. Сбор данных о молодых педагогах Анкетирование молодых педагогов. 4. Планирование образовательной деятельности на неделю - «С утра до вечера» (планирование разных видов деятельности в течение дня). 5. Консультация по теме «Особенности разработки рабочей программы». 6. Рабочая программа педагога. 	старший воспитатель / методист, наставник
Февраль-Март	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя». 2. Выбор темы по самообразованию на следующий учебный год. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 3. Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования. 4. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста» (педагогические мероприятия, совместная деятельность). 5. Методика проведения занятий. 	старший воспитатель / методист наставники методист наставники

	<p>6. Контроль планирования образовательной работы в группах молодых специалистов.</p> <p>7. Совместная деятельность воспитателя и детей во второй половине дня.</p>	
Апрель- Май	<p>1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.</p> <p>2. Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу».</p> <p>3. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам педагогического мониторинга.</p> <p>4. Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя.</p> <p>5. Взаимопосещение утренников.</p>	наставники
Июнь- Август	<p>1. Знакомство с особенностями летнего оздоровительного периода в жизни детей дошкольного возраста.</p> <p>2. Привлечение к участию оздоровительных мероприятий, летних праздников, традиционных мероприятий ДОО.</p>	
Сентябрь- Октябрь	<p>1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.</p>	старший воспитатель / методист, педагоги – наставники

	<p>2. Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности))</p> <p>3. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».</p> <p>4. Контроль планирования организации работы с родителями.</p>	
Ноябрь-Декабрь	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей»</p> <p>3. Контроль планирования работы по развитию игровой деятельности детей.</p>	старший воспитатель / методист, педагог – наставник
Январь - Март	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Индивидуальные консультации по планированию профессиональной деятельности, в т.ч. образовательной и воспитательной деятельности с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий с молодыми педагогами.</p> <p>3. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста».</p>	педагоги – наставники, старший воспитатель / методист, молодые педагоги

Апрель	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе.</p> <p>3. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.</p>	<p>старший воспитатель / методист,</p> <p>педагоги – наставники</p> <p>молодые педагоги</p>
Май	Отчёт по наставничеству	наставники

Заключение

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

1. Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
2. Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
3. Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОО, форм и методов методической работы;
4. Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
5. Оценка педагогического труда по результатам;
6. Современное 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.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575775

Владелец Ягудина Марина Александровна

Действителен с 02.03.2022 по 02.03.2023

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575803

Владелец Ягудина Марина Александровна

Действителен с 07.04.2022 по 07.04.2023