

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

Протокол № 1 от 27.08.2021 года

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующей МАДОУ д/с
п. Петровский п. Петровский

Дронова Е.П.

Приказ № 91 от « 27 » августа 2021 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – БУДУЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЯ»

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами
Срок реализации	2021-2022 и 2022-2023 учебные года
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Основные программные задачи	1. Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в учреждении методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики. 2. Адаптация молодых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности. 3. Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника. 4. Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем. 5. Оказание моральной и психологической поддержки молодым специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.
Основные направления работы	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 воспитательно-образовательного процесса. 4. Разработка и обсуждение планирования. 5. Взаимное посещение занятий, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.

	6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
Условия эффективност и 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 (диагностические исследования). 5. Своевременное обеспечение педагогов учебно-методической информацией.
Ожидаемый результат	1. Адаптации начинающих педагогов в учреждении. 2. Познание себя и ориентация на ценности саморазвития. 3. Качественное изменение отношений в коллективе. 4. Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь. 5. Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности. 6. Использование в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий. 7. Приобретение умения общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

2. 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 ДОУ, старший воспитатель 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 ДОУ 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:

- 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.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, психологам ДООУ.

3. СИСТЕМА РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

1. Сбор информации о молодом специалисте:

Составление плана работы

- 1) Консультации
- 2) Семинары
- 3) Педсоветы
- 4) Открытые просмотры

2. Накопление теоретического материала

Подготовка теоретического и практического материала

- 1) НОД
- 2) Праздники, развлечения
- 3) Продуктивная деятельность

3. Накопление практического материала

4. Описание работы: оформление теоретического и практического материала

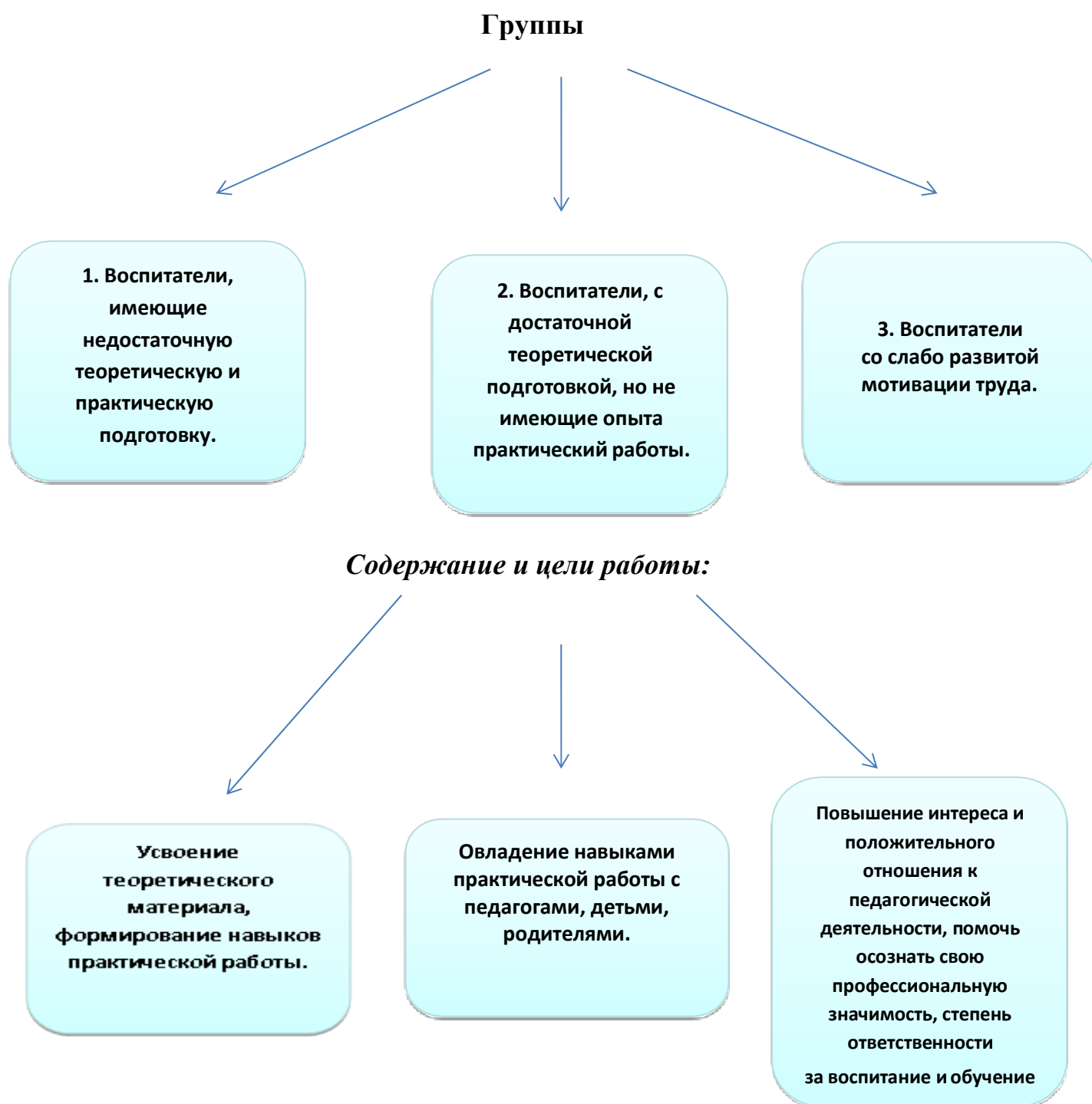
4. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

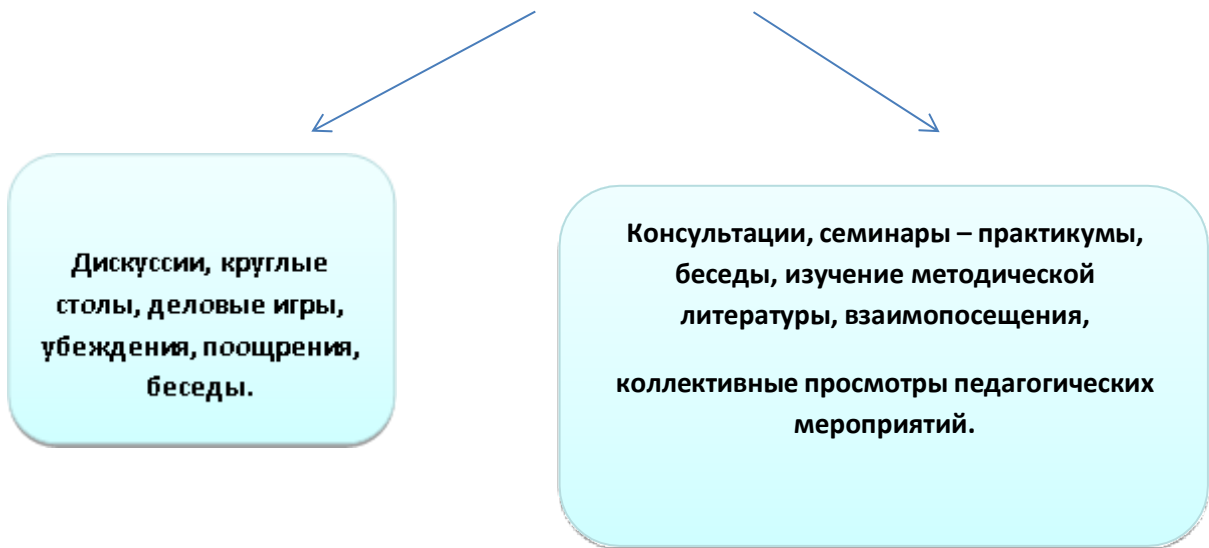
1 ЭТАП: ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ

- ✓ Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, профессиональная переподготовка).
- ✓ 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.

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



Формы и методы работы:



2 ЭТАП:

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов.
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь.
- ✓ Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ 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:

- ✓ 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 и 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 программы «Молодой специалист - перспективное завтра»;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:

Старший воспитатель – 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 родители:

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

Молодой специалист –ребенок:

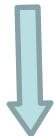
- оказание поддержки со стороны коллег:

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество 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 трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации -работодателя

**РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ
КАЖДОГО УЧАСТНИКА**



Наставник.



Развивает свои деловые
качества,
повышает свой
профессиональный уровень в
процессе
взаимообучения.



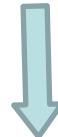
Молодой педагог



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



***Старший
воспитатель***



Повышает культурный и
профессиональный
уровень подготовки
кадров;
регулирует
взаимоотношения
между сотрудниками.

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, испытываемые 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, определение 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.).

- 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.

- 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 детских садов.

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-й уровень – 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.

5. ВОЗМОЖНЫЕ ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог– молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.
«Лидер педагогического сообщества–педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив.
«Педагог-новатор– консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями.
«Опытный педагог– неопытный педагог»	Методическая поддержка .

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, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
- взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, 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 «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ БУДУЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЯ» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.