

Принят
на педагогическом совете
«Великопольский детский
сад «Изи мукш»
Протокол №1
от «31» августа 2021 г.

Утверждаю
Приказ № 51 Б от «31» августа 2021 г.
Заведующий «Великопольский детский
сад «Изи мукш»
_____ Ефремова О.В.

Программа наставничества для работы с молодым педагогом в МДОУ «Великопольский детский сад «Изи мукш»

Составила: старший воспитатель
МДОУ «Великопольский детский сад
«Изи мукш»
Протасова Светлана Алексеевна

с. Великополье
2021г.

Содержание

1. Целевой раздел	
1.1. Пояснительная записка.....	5
1.2. Актуальность программы.....	5
1.3. Цели и задачи программы	6
1.4. Предполагаемый результат	6
2. Содержательный раздел	
2.1. Содержание программы	6
2.2. План работы.....	7
3. Организационный раздел	
3.1. Методы программы.....	8
3.2. Принципы программы.....	10
4. Материально – техническое оснащение программы	
4.1. Условия реализации программы.....	10
4.2. Материально – техническое оснащение.....	10
5. Критерии оценки эффективности выполнения программы.....	10
Литература	

Паспорт программы

Название программы	Программа наставничества для работы с молодым педагогом в МДОУ «Великопольский детский сад «Изи мукш»
Срок реализации	2021 – 2022 гг.
Цель	Повышение профессиональной компетенции молодого педагога.
Основные задачи программы	<ul style="list-style-type: none">✓ помочь адаптироваться в новом коллективе молодому педагогу;✓ систематизировать знания молодого специалиста в области использования разнообразных форм и методов работы с детьми дошкольного возраста при проведении организованной образовательной деятельности, образовательной деятельности в режимные моменты и организации самостоятельной деятельности дошкольников;✓ способствовать активному освоению способов взаимодействия с семьями воспитанников;✓ познакомить с возможностями и способами повышения профессиональной компетентности.
Основные направления работы	<ul style="list-style-type: none">✓ создание условий для лёгкой адаптации молодого специалиста на работе;✓ обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;✓ обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическим материалом, знакомство с методическим кабинетом;✓ формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;✓ оказание поддержки со стороны коллег.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none">✓ молодой педагог успешно прошел адаптацию в новом коллективе;

	<ul style="list-style-type: none">✓ систематизированы знания молодого специалиста в области использования разнообразных форм и методов работы с детьми дошкольного возраста: разрабатывает календарные и перспективные планы работы с детьми, составляют конспекты, консультации для педагогов и родителей, проводят открытые мероприятия для педагогов ДОУ;✓ установлены доверительные отношения с родителями воспитанников;✓ занимаются самообразованием, активно участвуют в методической работе ДОУ.
--	--

1. Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Современное дошкольное образование переживает сложный период своего развития. Общество предъявляет все более высокие требования к воспитанию и развитию будущего школьника.

В соответствии с Концепцией модернизации системы образования одним из приоритетов является подготовка педагогов нового формата - творческих, инициативных, способных не только давать знания, но и развивать способности воспитанников, используя достижения современной педагогики. Целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные образовательные программы воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

В управленческой деятельности ДОУ необходимо использовать *системный подход* по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов. Это позволит начинающему педагогу быстрее адаптироваться к работе в детском саду, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории.

Поэтому разработка и внедрение системы методической деятельности, направленной на создание условий для профессионального развития молодого педагога является своевременной и актуальной.

С этой целью в ДОУ создана «Школа молодого педагога», в которой рассматриваются теоретические и практические вопросы организации воспитательно-образовательного процесса с дошкольниками. Возглавляет Школу старший воспитатель. Работа Школы осуществляется в соответствии с Положением о «Школе молодого педагога» и Планом работы на учебный год, утвержденными заведующей ДОУ. В состав группы входят начинающие и опытные воспитатели.

1.2. Актуальность программы

Обновление рабочего коллектива – норма успешного существования любой профессиональной группы. В настоящее время особое место занимает вопрос о привлечении молодых грамотных специалистов в образовательные учреждения. За последние годы отмечается «старение» педагогических коллективов ДОУ. В детских садах трудятся воспитатели с большим стажем работы, для части которых наступает «эмоциональное выгорание»,

характерная «усталость от профессии». Согласно статистике, лишь небольшой процент выпускников педагогических вузов и колледжей идет работать в детские сады. Из них почти половина уходит из системы образования через один-два года.

Одной из причин этого является неудачная адаптация в коллективе, трудности в организации воспитательно-образовательного процесса.

Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Они заключаются в затруднении молодых специалистов перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач.

Особенностью труда начинающих педагогов является и то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Молодой воспитатель часто испытывает неуверенность во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации.

Профессиональное становление молодого специалиста во многом зависит от оказанной ему помощи со стороны всех субъектов педагогического процесса: администрации, старшего воспитателя, коллег, родителей. Отсутствие такой поддержки может привести к конфликтным ситуациям, к сомнениям в профессиональной и личностной самостоятельности, поэтому первостепенной задачей руководителя ДОУ является не просто привлечение молодых специалистов, но и удержание их на педагогическом поприще.

1.3. Цель и задачи программы

Цель: Повышение профессиональной компетенции молодого воспитателя.

Задачи:

1. Помочь адаптироваться в новом коллективе молодому педагогу;
2. Систематизировать знания молодого специалиста в области использования разнообразных форм и методов работы с детьми дошкольного возраста при проведении организованной образовательной деятельности, образовательной деятельности в режимные моменты и организации самостоятельной деятельности дошкольников;
3. Способствовать активному освоению способов взаимодействия с семьями воспитанников;
4. Познакомить с возможностями и способами повышения профессиональной компетентности.

1.4. Предполагаемый результат

1. Молодой педагог успешно прошли адаптацию в новом коллективе;
2. Систематизированы знания молодого специалиста в области использования разнообразных форм и методов работы с детьми дошкольного возраста: разрабатывают календарные и перспективные планы работы с детьми, составляют конспекты, консультации для педагогов и родителей, проводят открытые мероприятия для педагогов ДОУ;
3. Установлены доверительные отношения с родителями воспитанников;
4. Занимаются самообразованием, активно участвуют в методической работе ДОУ.

2. Содержательный раздел

2.1. Содержание программы

Школа молодого педагога осуществляет следующие **функции:**

- Изучает образовательные программы дошкольного образования, нормативные документы, методическую литературу.
- Оказывает консультативную методическую помощь.
- Определяет соответствие создания предметно-развивающей среды и организации образовательного процесса возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям ФГОС.
- Отслеживает итоги успешности обучения и воспитания детей.

Система методической работы с молодыми кадрами

- Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов;
- Обучение на рабочем месте;
- Осуществление практики наставничества;
- Обучение на курсах повышения квалификации;

Содержание работы с молодым специалистом строится с учетом следующих аспектов их взаимодействия:

- Молодой специалист – **руководитель ДОУ**.
Изучение нормативно-правовой базы: должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, Устава ДОУ.
- Молодой специалист – **старший воспитатель**.
Выявление стартовых возможностей и потенциала педагога. Знакомство с методическим кабинетом, с его программно-методическим обеспечением. Инструкция по ведению документации, организации воспитательно-образовательного процесса.
- Молодой специалист – **опытные коллеги**.
Оказание поддержки и помощи в планировании образовательной деятельности, организации режимных моментов, в проведении диагностики, в использовании разнообразных приемов и методов педагогической практики.
- Молодой специалист – **родители**.
Выстраивание конструктивного и бесконфликтного взаимодействия, формирование авторитета педагога.
- Молодой специалист – **дети**.
Выстраивание личностно-ориентированной модели взаимодействия, формирование уважения, интереса у детей.
Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих **факторов**:
 - Уровень базового образования, теоретическая подготовленность;
 - Наличие практического опыта.
 - Учет индивидуальных особенностей педагога.

Администрации детского сада к каждому педагогу подходит дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Занятия **Школы молодого педагога** планируются в течение года 1–2 раза в месяц в соответствии с Планом работы.

Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ.

Перед составлением плана работы Школы проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты образования, медицины и психологии; практического блока – высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный опыт работы.

2.2 План работы «Школы молодого воспитателя» на 2021 – 2022 учебный год

№	Месяц	Содержание	Ответственные
1	Сентябрь	1 Анкетирование молодого специалиста по проблемам в образовательной деятельности. 2. Разработка и утверждение плана работы с молодым педагогом.	Старший воспитатель Протасова С.А.

2	Октябрь	1. Мастер- класс «Организация ООД» 2. Обеспечение роста профессиональной компетентности педагога через организацию работы по самообразованию	Воспитатель Самкаева М.С. Старший воспитатель Протасова С.А.
3	Ноябрь	1. Просмотр и анализ молодым педагогом музыкального занятия. 2. Анкетирование молодого педагога по проблемам организации образовательного процесса с детьми.	Музыкальный руководитель Кудрявцева И.М. Старший воспитатель Протасова С.А.
4	Декабрь	1. Мастер – класс «Работа с родителями»	Воспитатель Рябина Е.И.
5	Январь	1. Ситуативные беседы по ООП ДОУ, требованиям ФГОС ДО. 2. Проверка ведения документации.	Старший воспитатель Протасова С.А.
6	Февраль	1. Методические рекомендации по проведении физкультурного занятия на прогулке и утренней гимнастики. 2. Открытый показ проведения утренней гимнастики	Воспитатели, Старший воспитатель Протасова С.А. Музыкальный руководитель Кудрявцева И.М.
7	Март	1. Консультация «Организация деятельности взрослых и детей по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования» (самостоятельное ознакомление консультацией с последующей беседой). 2. Неделя молодого специалиста Открытые показ музыкального занятия молодым педагогом.	Старший воспитатель Протасова С.А. Воспитатели, Музыкальный руководитель Кудрявцева И.М.
8	Апрель	1. Консультация «Организация развивающей среды в ДОУ» (рекомендации по созданию развивающей среды, оборудованию центров развития по образовательным областям) 2. Консультация «Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями»	Старший воспитатель Протасова С.А. Воспитатели, Музыкальный руководитель.

9	Май	1.Круглый стол «Анализ педагогических ситуаций»	Старший воспитатель Протасова С.А. Воспитатели, Музыкальный руководитель.
---	-----	--	--

3.Организационный раздел

3.1.Методы программы

- **Дискуссии**

Большим успехом пользуются дискуссии, в рамках которых педагоги делятся своими трудностями и проблемами, а коллеги совместно ищут пути их решения. Обсуждаются спорные вопросы педагогической теории и практики. Каждый воспитатель высказывает свое мнение, при необходимости отстаивает его.

- **Работа с инструктивно-директивными документами**

Воспитателям заранее предлагается ознакомиться с каждым из них, соотнести весь изложенный материал со своей работой и, выделив одно из направлений, продумать план по устранению недостатков.

Эту работу каждый прорабатывает сначала самостоятельно, а затем обговариваются разные подходы к решению одной и той же проблемы, в результате чего развивается умение работать с документами.

- **Анализ высказываний, творческих работ и поведения детей.**

Руководитель готовит материал: магнитофонные записи, подборку рисунков или поделок детей, видеозаписи их поведения.

Молодые воспитатели знакомятся с материалом, анализируют его, дают оценку умениям, навыкам, развитию, воспитанности детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь воспитателю, работающему с этими детьми. Метод развивает умение анализировать детскую деятельность.

- **Самообразование**

Отсутствие практического опыта заставляет новичка заниматься самообразованием. На основе появившихся проблем каждый воспитатель определяет для себя тему и составляет план работы. План включает в себя: изучение литературы, передового опыта, перечень практических мероприятий по оснащению развивающей предметно – пространственной среды, изготовлению пособий, картотек, папок-передвижек и др. В конце учебного года на педагогическом совете проводится отчет о работе над темой самообразования.

- **Интернет-консультирование**

Инновационная технология, посредством которой осуществляется взаимодействие старшего воспитателя и педагогов по различным вопросам воспитательно-образовательного процесса (в электронном виде).

- **Наставничество**

Организованная в детском саду система наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации МДОУ. Наставник демонстрирует на личном примере методически правильное проведение

занятия, любого режимного момента; совместно с молодым специалистом планируют будущий рабочий день, оказывает помощь при составлении конспекта ООД, помогает выбрать оптимальные методы и приемы, подводит итоги предыдущего дня, дает необходимые советы, рекомендации, отвечает на возникающие вопросы. Как показывает практика, воспитатель добивается существенных успехов в том случае, если напарник по стилю деятельности похож на него. Когда есть большие стилевые различия, молодой воспитатель оказывается не в состоянии успешно заимствовать приемы работы опытного коллеги даже при высоком уровне его педагогического мастерства. Поэтому необходимо обращать внимание на личностные качества, темп работы начинающего воспитателя, чтобы определить ему напарника. «Новичок» может сближаться с опытными педагогами по собственной инициативе, посещать их занятия, обращаться за советом. Опыт показывает, что лучшая форма наставничества должна выступать как форма сотрудничества.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию **традиций наставничества** позволяет молодому педагогу успешно применять на практике усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы образовательной деятельности, освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива.

- **Портфолио воспитателя** – сбор и оформление материалов, достижений педагога в профессиональной деятельности.

Интерактивные формы работы Школы молодого педагога

- Консультация
- Мастер-класс
- Семинар-практикум
- Круглый стол
- Открытый просмотр
- Деловая игра

3.2. Принципы Программы

- Принцип *сотрудничества и диалога* – создание атмосферы доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности между начинающими и опытными специалистами.
- Принцип *системности* – непрерывность образования, накопления опыта.
- Принцип *многоуровневой дифференциации* – организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

4. Материально – техническое оснащение программы

4.1. Условия реализации программы

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- Трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу;
- Адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и отмечается в методической работе;
- В организации педагогической деятельности имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка профессионального роста воспитателя.

4.2. Материально – техническое оснащение

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса МДОУ «Великопольский детский сад «Изи мукш» соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные технологии.

- Ноутбук
- Выход в Интернет
- Принтер для печати и копирования
- Комплект нормативно-правовых документов ДОУ
- Методическая литература по дошкольному воспитанию

5. Критерии оценки эффективности выполнения программы

При определении уровня профессиональной компетентности педагога используется **система оценки**, состоящая из следующих блоков:

- Проявление профессиональных качеств педагогов.
- Проявление организационно-методических умений.
- Проявление личностных качеств.

Оценка деятельности специалиста - это прохождение музыкальным руководителем аттестации на квалификационную категорию.

Система мониторинга

В процессе реализации Программы Школы предусмотрено **наблюдение** за профессиональной деятельностью молодого специалиста, которое позволяет проследить за уровнем его профессионального роста. На каждого педагога создан **банк профессиональных достижений**, позволяющий осуществлять мониторинг его деятельности. Данный материал даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития и создания наиболее благоприятных условий для его творческой деятельности. Система мониторинга профессионального роста педагогов включает **анкеты и опросники**. Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути начинающего специалиста. По окончании реализации программы с педагогами планируется **собеседование**. С учетом возникающих затруднений – в план работы ШМП вносятся необходимые коррективы.

Литература

- 1.Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду [Текст]: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина, Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с.
2. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
3. Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДОУ с педагогами [Текст] / Л.М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера, 2003. – 231 с.
4. Старший воспитатель дошкольного учреждения №12 2008г.
- 5.Старший воспитатель дошкольного учреждений № 3 2010г.
6. Дошкольное воспитание №1 2008г.