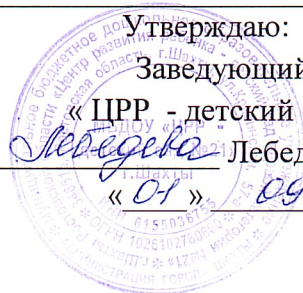


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
г.Шахты Ростовской области
«Центр развития ребенка- детский сад первой категории № 21»
346516 Ростовская область, г. Шахты ул. Красинская 57-а, тел.:26-87-42

Принята на педагогическом совете № 1
МБДОУ «ЦРР – детский сад №21»

Протокол № 1 от «31» августа 2023г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ
« ЦРР - детский сад №21»
Лебедева Лебедева Н.Ш.
«01» 09 2023г.



«СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»

Программа наставничества в МБДОУ
«ЦРР – детский сад первой категории №21»

«Всегда вперед, после каждого совершенного шага готовиться к
следующему, все помыслы отдавать тому, что еще предстоит сделать»

Н.Н. Бурденко

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 заведующий ДОУ, заместитель заведующего по ВМР 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 заведующей, зам.заведующего по ВМР, педагогу - психологу ДОУ.

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:

- 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.

ГБУ ДПО «Ростовский институт
повышения квалификации и
профессиональной
переподготовки работников
образования»

Курсы повышения
квалификации по ФГОС

Курсы повышения
квалификации по ИКТ

Городские методические
объединения

Городские семинары

Формы работы с
начинающими
педагогами ДОУ.

МБДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад первой категории № 21»

Сбор данных о
молодом педагоге.

Самообразование
педагогов

Обучающие семинары

Семинары -
практикумы

Работа «Школа
начинающего
воспитателя»

Взаимопосещения,
открытые просмотры.

Работа творческих
групп

Тьютерство.

Пилотная площадка
по ФГОС

Методические
семинары в режиме
«Открытых дверей»

Научно – практические
конференции

Департамент
образования г.Шахты

Аттестация

Департамент образования
г.Шахты

Городское
августовское
педагогическое
совещание

Конкурсы
профессионального
мастерства

Сетевое взаимодействие

Дистанционные
Конкурсы
через интернет - сайты

Обобщение опыта
через интернет -
сайты

Условия эффективности работы.

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

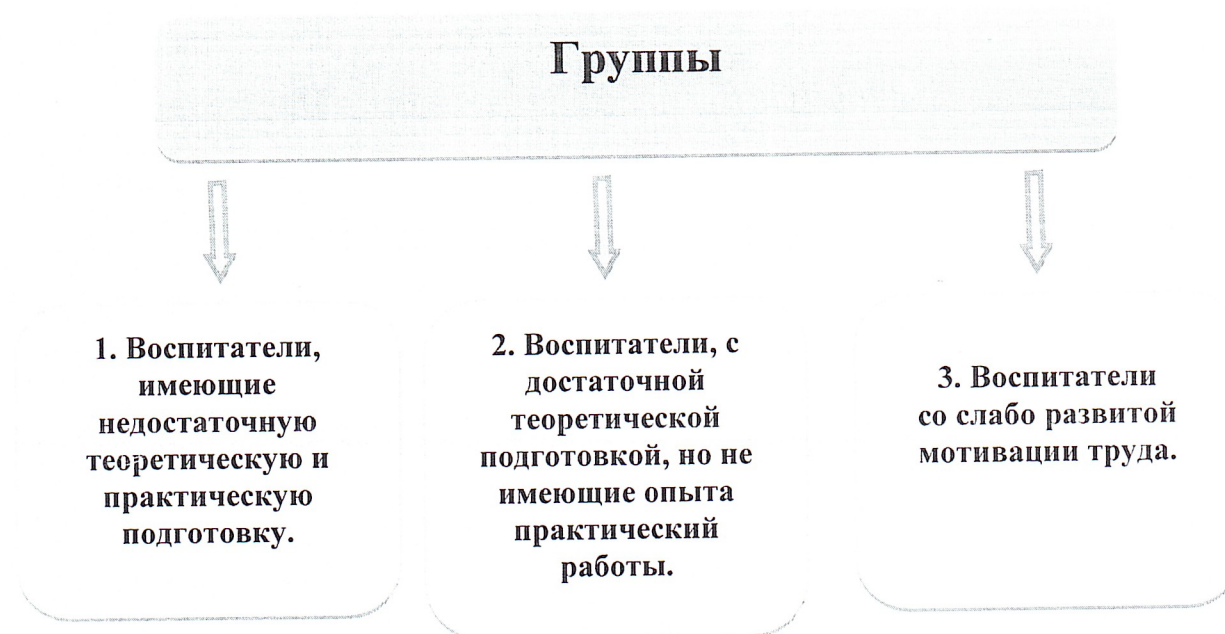
II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

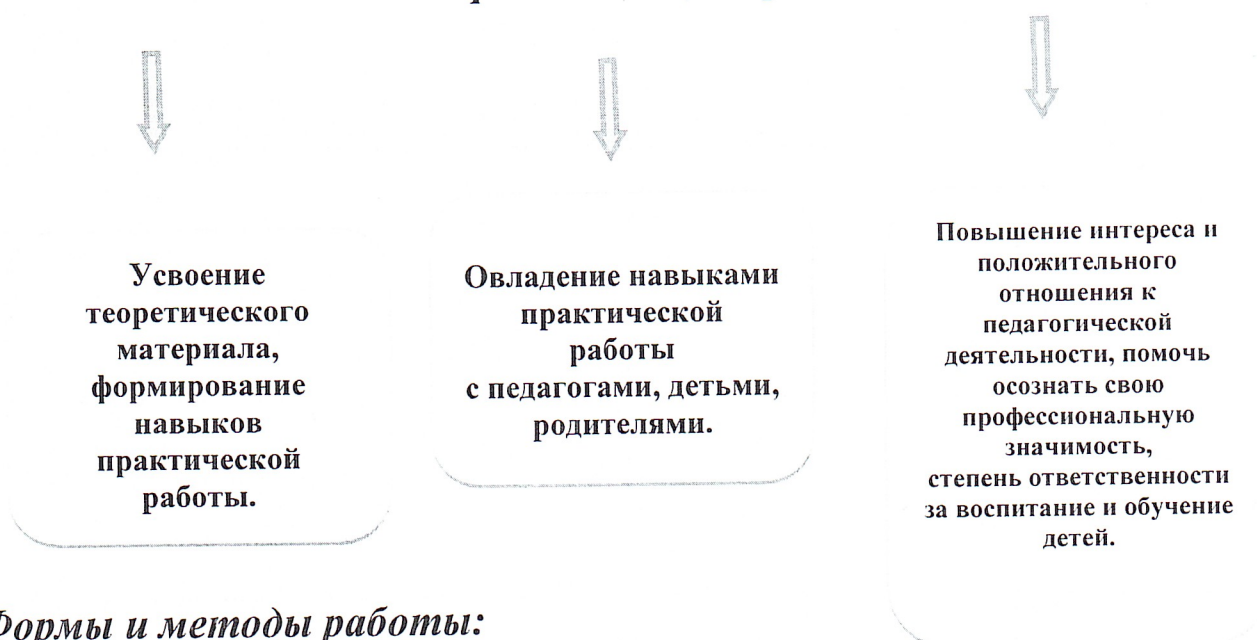
*1 этап:
диагностический.*

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

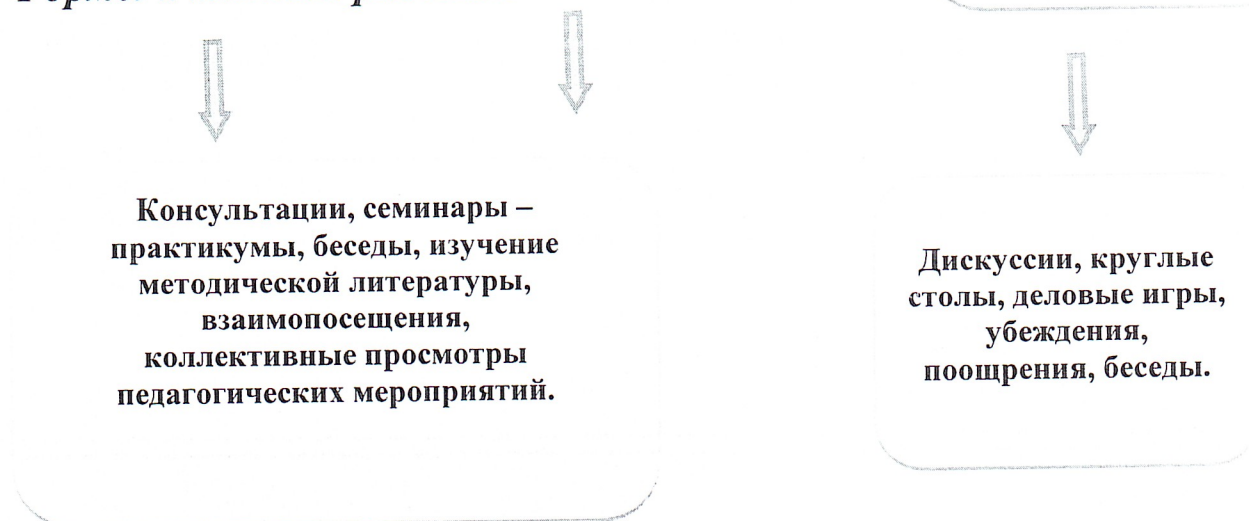
В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:



Содержание и цели работы:



Формы и методы работы:



**2 этап:
практический.**

- 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:
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 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 «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 –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 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 трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

НАСТАВНИЧЕСТВО.



Наставник.



Молодой педагог



**Зам.заведующего по
ВМР**



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



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



**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, 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, 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 в присутствии старшего воспитателя.
- ⚡ 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 ДОУ, 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 наставничества

№ п/п	Планируемые мероприятия		Срок исполнения
	тема	рассматриваемые вопросы	
1.	Изучение нормативно-правовой базы.	<ul style="list-style-type: none"> • ФГОС ДО • Закон об образовании 	Ноябрь (с 28 по 30)
3.	ООП ДО	<ul style="list-style-type: none"> • Подборка методической литературы по ОО «Познавательное развитие» • Собеседование по изученной методической литературе 	Декабрь
3.	Непосредственная образовательная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> • Посещение НОД коллег, с целью перенять передовой педагогический опыт • Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений. ОО «Познавательное развитие» 	Декабрь
4.	Работа с родителями	Планирование и осуществление работы с родителями	1 раз в месяц
5	Режимные моменты	<ul style="list-style-type: none"> • Организация и проведение прогулки (все составляющие части) • Обеспечение совместной деятельности детей и педагога в свободное от НОД время 	1 раз в месяц В течении года

6.	Владение речью как средством общения и культуры; Развитие речевого творчества	Февраль
7	Развитие связной, грамматически правильной диалогической и монологической речи Развитие звуковой и интонационной культуры речи, фонематического слуха	Март
8	Знакомство с книжной культурой, детской литературой; Обогащение активного словаря	Апрель
9	Формирование звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылки обучения	Май
10	Досуги и праздники	В течении года
11	<ul style="list-style-type: none"> • Посещение НОД коллег, с целью перенять передовой педагогический опыт • Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений. 	1 раз в месяц В течении года

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;
- ⊕ 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 талантливым, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»

С.А. Макаренко.

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.