

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 3 «Колокольчик» г. Котельниково Волгоградской области
(МБДОУ ДС № 3 «Колокольчик»)**

:

Программа наставничества для работы с молодыми педагогами МБДОУ ДС № 3 «Колокольчик»

педагог- наставник: старший воспитатель Ефимова Лариса Николаевна

молодой специалист: учитель - логопед

Ковалева Юлия Евгеньевна

(срок реализации 5 лет)

Составитель:

Ефимова Лариса Николаевна,
старший воспитатель

Содержание		Страница
Раздел 1. Пояснительная записка		
	Введение	3
1.1.	Актуальность программы	5
1.2.	Цели и задачи программы	7
Раздел 2. Содержательный раздел		
2. 1.	Этапы и сроки реализации программы	8
2.2.	План работы по наставничеству старшего воспитателя со с молодым учителем- логопедом	8
2.3.	Планируемые результаты реализации программы	11
Раздел 3. Приложение		
3.1.	Список литературы	13
3.2.	Приложение	15

"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..."*
А.С. Макаренко

Раздел 1. Пояснительная записка

Введение

В майском Указе Президента Российской Федерации № 204 от 07.05.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» В.В. Путин обратил особое внимание на то, что Россия должна войти в десятку лучших стран по качеству образования к 2024 году. Поэтому сейчас в сфере образования функциональная грамотность становится одной из главных тем для обсуждения на всех уровнях, так как уровень сформированности функциональной грамотности является показателем качества в масштабах от дошкольного образования до государственного образования.

В соответствии с новым законом «Об образовании в Российской Федерации» дошкольное образование впервые стало самостоятельным уровнем общего образования. В настоящее время в нашем обществе дошкольному образованию стало уделяться больше внимания. Строятся новые детские сады, с целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях. Но, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих.

Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности.

Зачастую, для работы с детьми 3-7 лет приходят специалисты:

- Имеющие педагогическое образование, но не специальное, без опыта работы.
- Не имеющие педагогического образования и опыта работы.

Текучесть кадров, отсутствие опыта и специальных знаний, трудности в работе молодых специалистов ДОО; нехватка педагогов-дошкольников актуальный вопрос нашего времени. Что же может положительно повлиять на его решение? Ответ на этот вопрос лежит не только в экономической сфере, но и частично может быть решен с помощью введения системы наставничества в деятельность нашего педагогического коллектива.

В нашем образовательном учреждении мы выделили две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.
2. Начинаящие педагоги - специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Когда мы говорим о наставничестве, мы имеем в виду одну из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой молодой или начинающий педагог практически осваивает персональные приёмы под непосредственным руководством педагога-мастера.

В нашем понимании наставник - руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению профессиональными знаниями молодого или начинающего специалиста, а также росту его общественной активности.

Работа по наставничеству в нашем МБДОУ направлена на обеспечение более быстрого вхождения в должность молодого педагога и в практике позволяет:

- повысить качество профессиональной подготовки и квалификации;
- развить у молодых и начинающих специалистов позитивное отношение к педагогической деятельности, дать им возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОУ;
- предоставить наставникам возможность карьерного роста, поощрить за хорошую работу, признать их заслуги;
- снизить текучесть кадров, уменьшив количество молодых специалистов, уволившихся в течение первых лет педагогической деятельности.

1.2. Актуальность программы

«Учитель и ученик растут вместе»

Конфуций

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль учителя-логопеда, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Особенно сложно в современных условиях работать начинающим педагогам.

Особенностью их труда является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя-логопеды с многолетним стажем, а родители и коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

В связи с этим молодым педагогам нужно целенаправленно помогать, создать необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации в коллективе.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в ДОУ, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование

собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

В ДОУ (далее по тексту – ДОУ) молодой педагог:

— педагог, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении;

— педагог, имеющий трудовой стаж по специальности не более 3 лет;

— педагог, не имеющий квалификационной категории.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку квалифицированного специалиста, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей. Именно поэтому в нашем учреждении разработана и внедряется программа по наставничеству.

В данном случае программа по наставничеству опытного учителя-логопеда с молодым учителем-логопедом.

3. Цели и задачи программы

Цель программы: оказание помощи молодым специалистам (учителю-логопеду) в их профессиональном становлении; формирование в МБДОУ профессиональных кадров, оказывающих коррекционную работу по развитию речи и постановке звукопроизношения у детей дошкольного возраста.

Задачи:

1. Оказать методическую помощь молодым педагогам в повышении уровня организации занятий по развитию речи и обучению грамоте.
2. Создать условия для организации предметно-развивающей среды в кабинете учителя-логопеда по развитию и совершенствованию речи детей.

3. Развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании.
4. Научить использованию различных моделей занятия с детьми.
5. Познакомить с разнообразными методами и приёмами обучения при проведении занятий по развитию речи и обучению грамоте, а также при проведении индивидуальной работы с детьми.

Раздел 2. Содержательный раздел.

2.1. Этапы и сроки реализации программы

Программа рассчитана на 1 год и представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на реализацию поставленных цели и задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа:

Первый этап – адаптационный.(2023-2024 учебный год)

Разработка педагогом-наставником программы наставничества.

Второй этап – основной (2024-2027)

Реализация программы наставничества.

Третий этап – контрольно-оценочный (2027-2028 учебный год)

Анализ проделанной работы, выявление ошибок и недочетов, постановка задач по их устранению, определение степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагога.

2.2. План работы по наставничеству старшего воспитателя с молодым учителем – логопедом 1 этап (аналитический)

Содержание работы	Форма работы	Сроки	Ответственные
Знакомство молодого специалиста с традициями сада, правилами внутреннего распорядка, уставом. Изучение содержания образовательных программ, нормативных документов по организации образовательного процесса.«Расскажи о себе» (определение круга вопросов, интересов, проблем в работе).Вхождение в профессиональную деятельность.	Собеседование. Консультация	Сентябрь	Старший воспитатель
Оказание помощи в обследовании воспитанников для проведения на базе ДОУ ППк по отбору детей в логопедический пункт.	Консультация	Сентябрь	Старший воспитатель)
Оказание помощи по организации работы с документацией:	Консультация Практикум	Октябрь	Старший воспитатель

• Изучение ООП ДОУ • Изучение задач и целей годового плана учителя-логопеда на 2022-2023 уч. г. • Структура перспективного планирования индивидуальных и подгрупповых занятий на логопедическом пункте для детей старшего дошкольного возраста • Структура календарного планирования индивидуальных и подгрупповых занятий • Составление циклограммы деятельности учителя-логопеда на логопедическом пункте и расписания занятий групп.			
Посещение методических объединений учителей-логопедов МБДОУ и МБОУ СШ округа Варавино-Фактория	Круглый стол «Вопросы преемственности: детский сад-школа. Готовность детей подготовительных групп к обучению в школе. Проблемы. Перспективы	25 октября	Старший воспитатель
Оказание помощи по ведению группы «Логопункт» в социальной сети «ВКонтакте» для предоставления консультаций, видеозаписей и др. родителям (законным представителям) воспитанников, посещающих ДОУ.	Консультация	Октябрь	Старший воспитатель
Собеседование по вопросам планирования и организации самообразования • Выбор темы и направление работы • Подборка методической литературы • Собеседование по изученной методической	Консультация, собеседование.	Ноябрь	Старший воспитатель

литературе			
Использование ИКТ в деятельности учителя-логопеда.	Консультация «ИКТ в работе учителя-логопеда на логопедическом пункте»	Декабрь	Старший воспитатель
Оказание помощи в определении характера динамики, результативности работы, составление прогноза, относительно дальнейшего развития и обозначение дальнейшего образовательного маршрута для каждого обучающегося.	Консультация	Январь	Старший воспитатель
Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений и оказания практической помощи • умение грамотно подготовить занятие; • умение сопоставлять задачи и содержание занятия; • умение использовать разные методы и приемы для решения поставленных задач; • умение подвести итог занятия.	Семинар-практикум	Февраль – Март	Старший воспитатель
• Изучение и внедрение здоровьесберегающих технологий • Знакомство с современными образовательными технологиями и способами их использования в работе с детьми Посещение молодым специалистом занятий, с целью перенять педагогический опыт	Наблюдение, индивидуальная беседа.	Март	Старший воспитатель
Повторное посещение занятий: умение применять полученные умения и навыки на практике.	Наблюдение, самоанализ	Май	Старший воспитатель

Рефлексия (анализ) педагогической деятельности. • Подведение итогов работы за год. Отчёт о результатах работы по теме самообразования.			
Посещение МО учителей-логопедов МБДОУ и МБОУ СШокруга Варавино-Фактория	«Круглый стол» собеседование на МО специалистов службы сопровождения.	Май	Старший воспитатель
Индивидуальные консультации по возникающим вопросам	Консультации	В течении года Согласно графику работы кабинета.	Старший воспитатель
Выявление профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения	Консультации	В течении года	Старший воспитатель

2 -4 год

1.	Моделирование воспитательного процесса в группе.	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы.
2.	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников.	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий.	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария.
3.	Описание темы по самообразованию.	Оказание методической помощи наставником.	План работы по самообразованию.

4.	Освоение современных педагогических технологий	Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий.
5.	Создание портфолио педагога.	Презентация портфолио наставника.	Наличие портфолио молодого педагога.
6.	Введение в процесс аттестации.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников.	Подготовка к прохождению аттестации.
7.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Видеосъемка ООД. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9.	Определение технического задания	Разработка технического задания (с учетом результатов мониторинга или на основе перспектив работы на следующий год)	Коррекция ИП.
10.	Итоги реализации программы	Подготовка отчета наставника.	
5 год			
1.	Освоение современных	Планирование и организация мастер-классов наставника и	Самостоятельно разработанные

	педагогических технологий	других педагогов. Организация работы педмастерской проектированию ООД с использованием конкретных технологий.	конспекты ООД, планы воспитательно-образовательной деятельности с использованием конкретных педагогических технологий.
2.	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно составленные аналитическая справка, индивидуальные образовательные маршруты.
3.	Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО.	Организация самостоятельного проектирования конспекта ООД. Открытые показы. Анализ и самоанализ ООД.	Компетентность молодого педагога в самостоятельном проектировании и анализе ООД.
4.	Разработка рабочей программы. Ведение педагогической документации.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Самостоятельно разработанная рабочая программа. Компетентность в оформлении документации.
5.	Реализация культурно-досуговой деятельности.	Индивидуальное консультирование по возникающим вопросам.	Наличие самостоятельно разработанных сценариев.

6.	Аттестация.	Консультирование по оформлению документов.	Аттестация молодого педагога на первую квалификационную категорию.
7.	Диссеминация педагогического опыта.	Оказание методической помощи в обобщении и презентации педагогического опыта.	Публикация педагогического опыта, организация методической выставки достижений, участие в конкурсах профессионального мастерства, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях.
8.	Мониторинг профессионального роста молодого педагога.	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга	
9.	Итоги реализации программы.	Подготовка отчета наставника и молодого педагога.	

2.3. Планируемые результаты реализации программы

С позиции администрации ДОО наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОО практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент и с учетом детско-родительского контингента, специфики педагогического коллектива и прочих аспектов

Молодому педагогу наставничество дает возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной состоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу – наставнику наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приемами непосредственно с молодым педагогом.

Таким образом, наставничество позволит:

- адаптировать молодого педагога к новым условиям труда;
- повысить уровень профессиональной подготовки и квалификации молодого педагога;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- быстрее достичь рабочих показателей, необходимых ДОО;
- передать накопленный наставниками опыт;
- регулировать текучесть кадров;
- увеличить долю молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня до 10%.

В процессе обучения наставник предоставляет новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний, формирование нужных навыков, мотивацию к работе.

Обучение проходит непосредственно на рабочем месте, иллюстрирует реально возникающие ситуации и весь трудовой процесс, что позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания.