

ПРИНЯТО

Педагогическим советом

Протокол № 2 от 28.12.2020 года

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ д. сад ст. Пластица



[Handwritten signature]

Н.А.Бахтина

№ 100 от « 29 » декабря 2020 г.

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
ДЛЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ**

**«МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ –
ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА»**

«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.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами
Срок реализации	2021-2025 год
Цель	Оказание помощи молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Основные программные зада	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 эффективности и работы	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 ДОУ.

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) Образовательная деятельность
- 2) Праздники, развлечения
- 3) Продуктивная деятельность

3. Накопление практического материала

4. Описание работы: оформление теоретического и практического материала

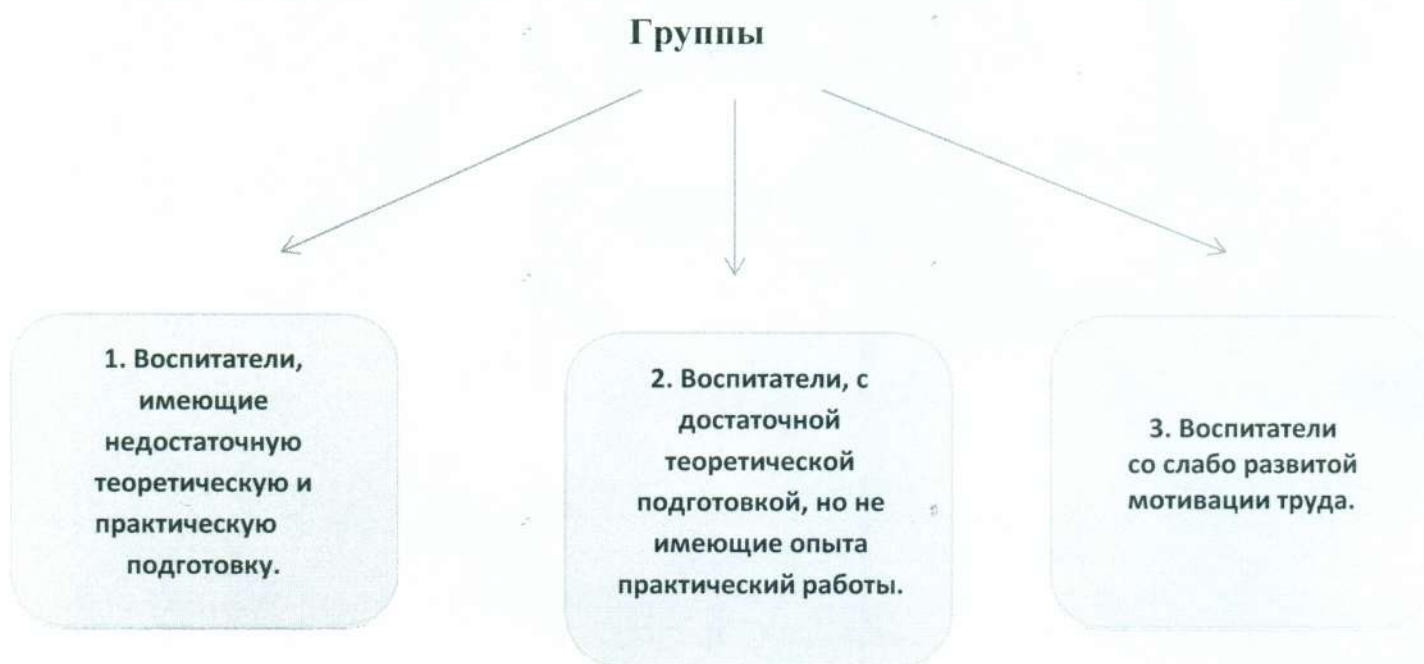
4. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

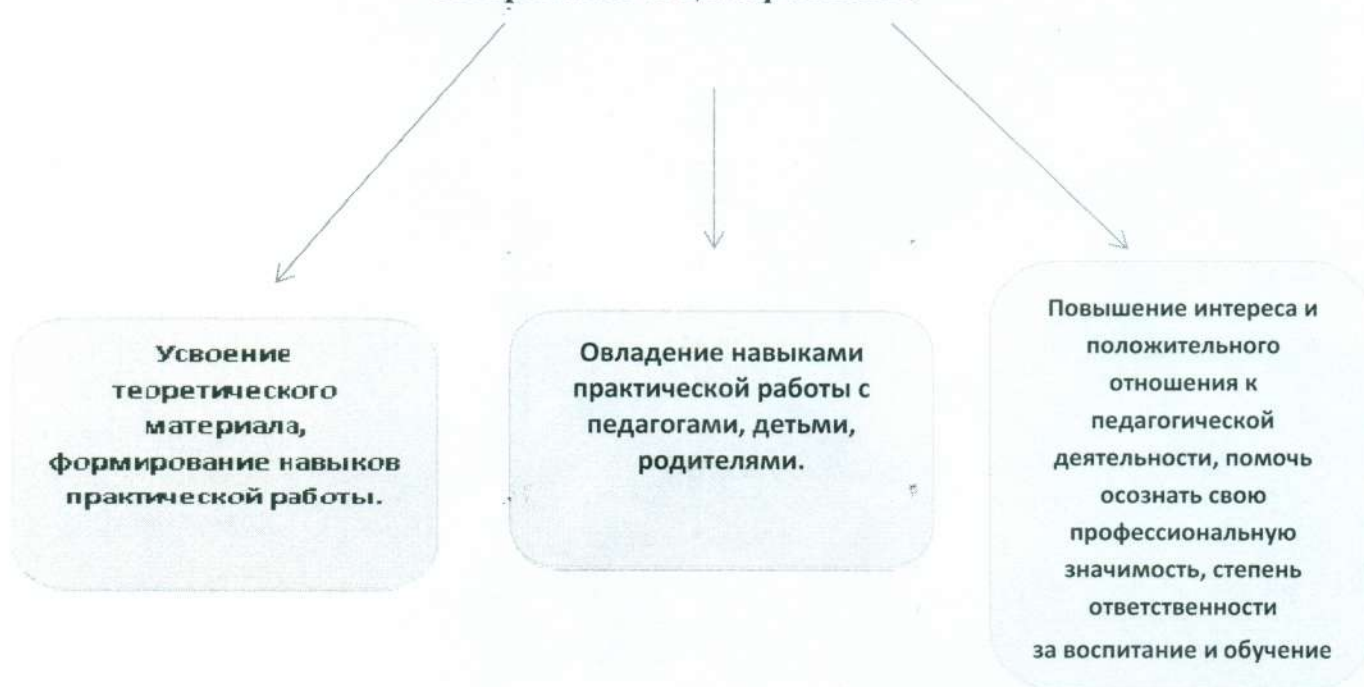
1 ЭТАП: ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ

- ✓ 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.

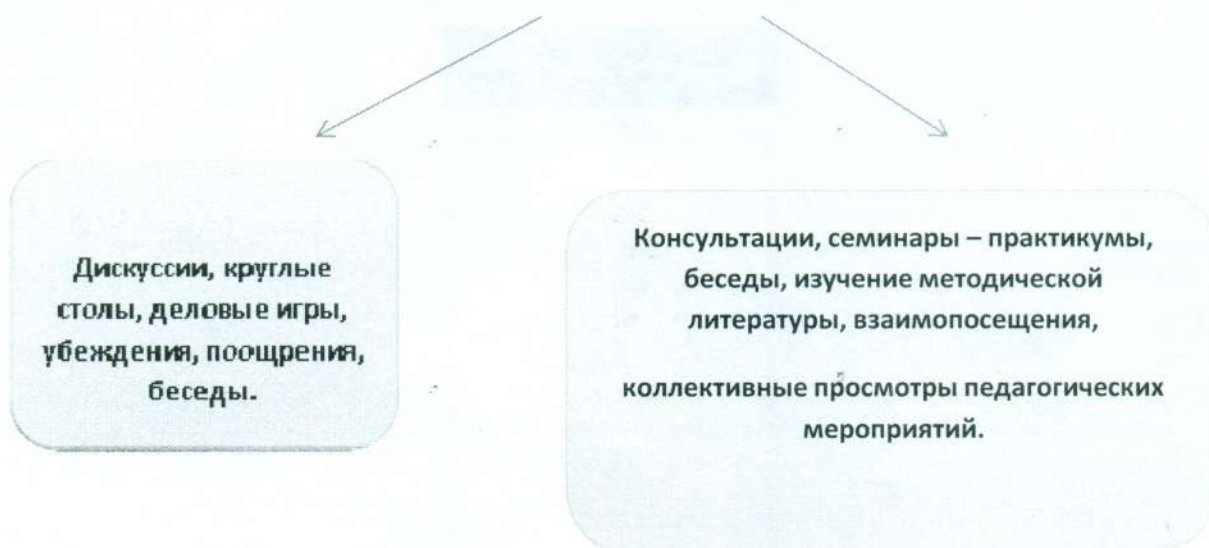
В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:



Содержание и цели работы:



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 родитель:

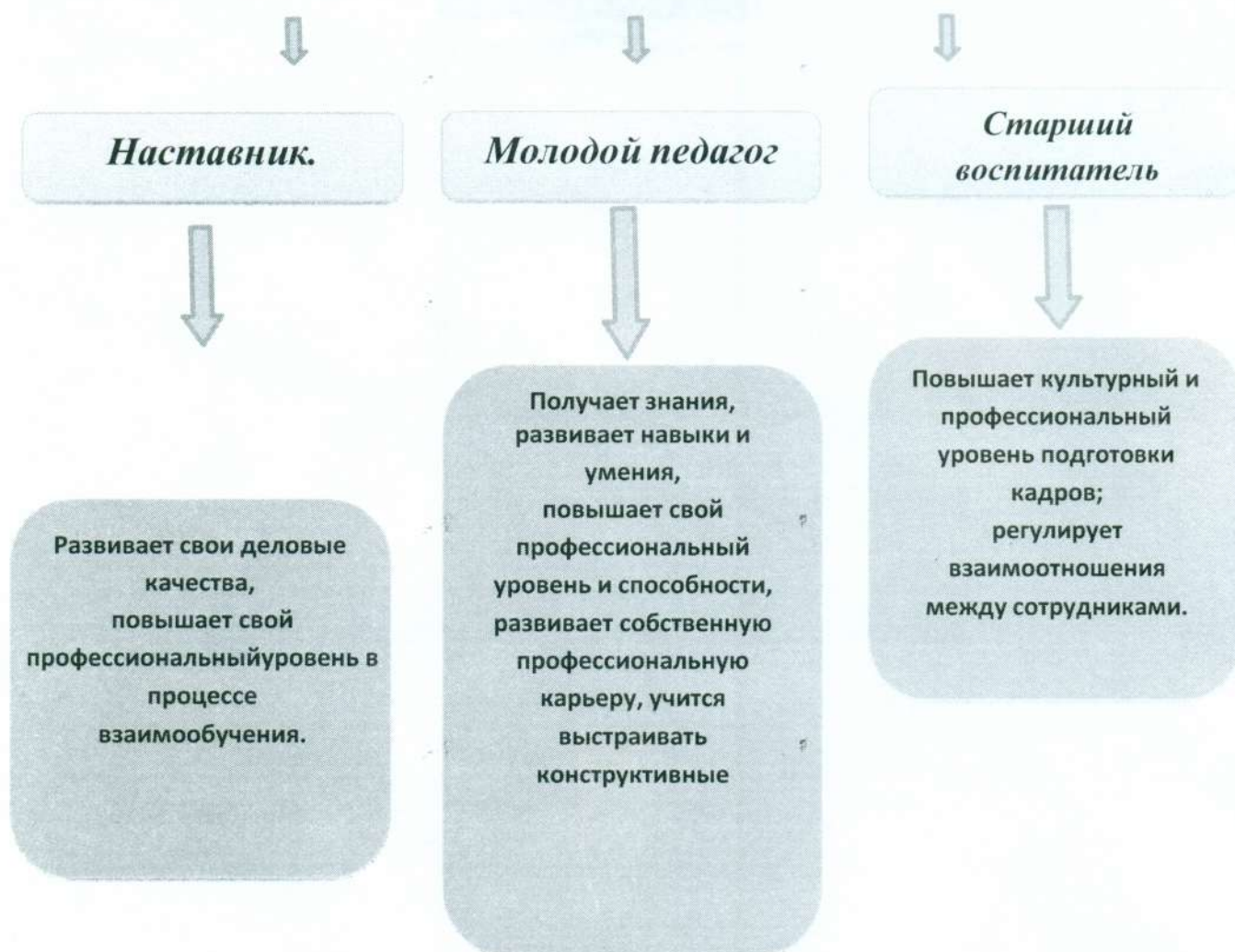
- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей.

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

**РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ
КАЖДОГО УЧАСТНИКА**



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 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 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.

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 .
«Опытный педагог– вхождение в новую должность »	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

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 ДООУ, 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 ПЕРСПЕКТИВНОЕ ЗАВТРА» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.