(Программа наставничества)



«Всегда вперёд, после каждого совершённого шага готовиться к следующему, все помыслы

отдавать тому, что ещё 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 руководитель ДОУ, старший воспитатель (методист) 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.

# 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-

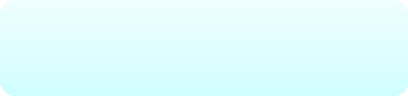
методической и справочной литературы.

## 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.

# ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.

**Цель:** помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

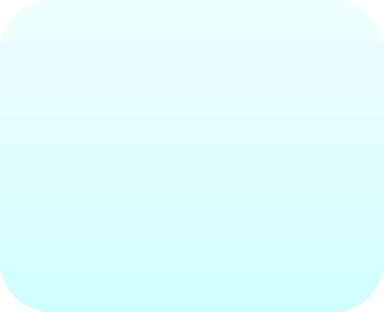


***1 этап: диагностический.***

* Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).
* Теоритическая 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.

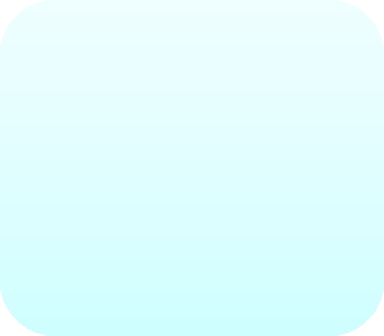
В зависимости от результатов диагностического этапа молодые педагоги условно делятся на три группы:

**Группы**



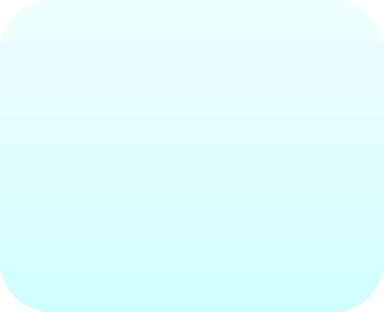
**1. Воспитатели, имеющие**

**недостаточную теоретическую и практическую подготовку.**



**2. Воспитатели, с достаточной теоретической**

**подготовкой, но не имеющие опыта практический работы.**



**3. Воспитатели со слабо развитой мотивации труда.**

***Содержание и цели работы:***



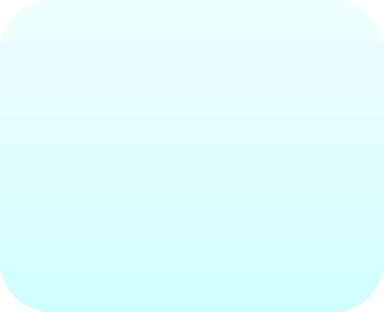
**Повышение интереса и положительного отношения к**

**педагогической**

**деятельности, помочь осознать свою**

**профессиональную значимость,**

**степень ответственности за воспитание и обучение детей.**



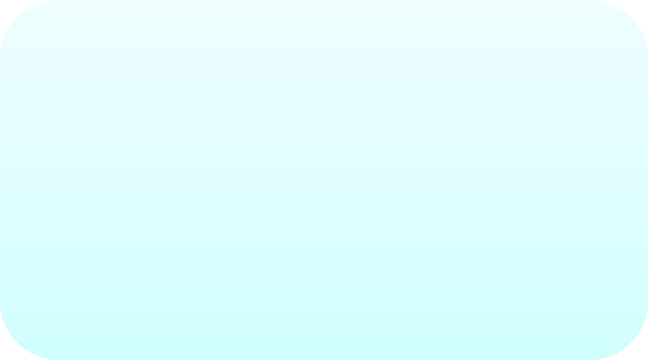
**Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.**



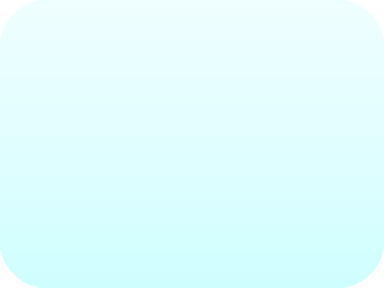
**Овладение навыками практической работы**

**с педагогами, детьми, родителями.**

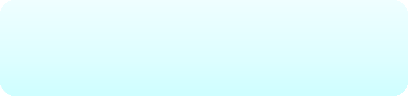
***Формы и методы работы:***



**Консультации, семинары – практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педагогических мероприятий.**

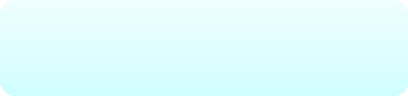


**Дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения, беседы.**



***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: 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.

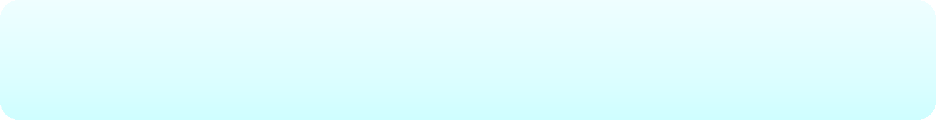
## Молодой специалист – ребенок и его родитель:

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

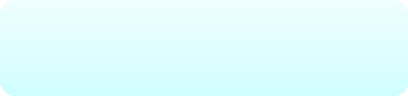
## Молодой специалист –ребенок:

 оказание поддержки со стороны коллег:

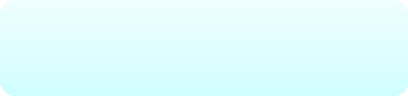
В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничества заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку 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.



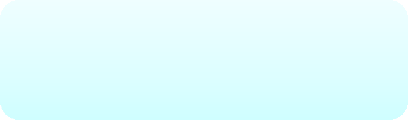
**НАСТАВНИЧЕСТВО.**



***Наставник.***



**Молодой педагог**



**Старший воспитатель**

**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 ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, 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.

1. ***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.
2. ***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 работы с молодыми педагогами.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сроки | Содержание мероприятий | Ответственный |
| Сентябрь | 1. Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами. 2. Разработка «Положения о школе молодого воспитателя» 3. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов «Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога». 4. Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе». | старший воспитатель, отв. педагог – наставник. |
| Ноябрь | 1. Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя». 2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 3. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность) 4. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов | старший воспитатель,  отв. педагог – наставник.  Закрепленные педагоги – наставники |
| Декабрь | 1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга по выявлению уровня усвоения программного материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому мониторингу» 3. Оказание помощи в составлении аналитических справок по результатам пед. мониторинга | Педагоги- наставники отв. педагог – наставник  Закрепленные педагоги – наставники |
| Январь | 1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями». 3. Контроль за планированием организации работы с родителями | Педагоги – наставники отв. педагог – наставник  Закрепленные педагоги – наставники |
| Февраль | 1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей» 3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей. | старший воспитатель, отв. педагог – наставник  Закрепленные педагоги – наставники |
| Март | 1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми педагогами. 3. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста» | Педагоги – наставники  Молодые педагоги |
| Апрель | 1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе. 3. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования. | старший воспитатель, Педагоги – наставники |

# 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 талантлив, 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.

16