

ПРИНЯТ
Педагогическим советом
протокол от 29.05.2020 г. № 5

УТВЕРЖДЕН
приказом детского сада
29.05.2020 г. № 186

ПРОГРАММА
реализации целевой модели наставничества
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад» г.Усинска

Г.Усинск
Республика Коми
2020 год

Содержание

Пояснительная записка.....	3
1. Паспорт программы	
1.1. Основные задачи программы.....	4
1.2. Основные направления программы.....	5
1.3. Условия эффективности работы.....	5
2. Поэтапная реализация программы	
2.1. 1 этап: диагностический.....	5
2.2. 2 этап: практический.....	6
2.3. 3 этап: аналитический.....	6
3. План работы с начинающими педагогами.....	8
4. Заключение.....	10
5. Используемая литература.....	10

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Период вхождения начинающего 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 ДООУ, 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 образовательного процесса в ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с начинающими педагогами.

Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

1. Постановка цели, задач;
2. Составление программы;
3. Подбор средств реализации программы;
4. Определение способов реализации программы;
5. Контроль и коррекция.

Ожидаемый результат:

- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- качественное изменение отношений в коллективе;
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

1. Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
2. Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
3. Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

Обязанности наставников:

-знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности начинающего педагога по занимаемой должности;

-разрабатывать совместно с начинающим педагогом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;

-изучать деловые и нравственные качества начинающего педагога, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДОУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;

-знакомить начинающего педагога с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;

-вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);

-оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение начинающим педагогом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;

-разрабатывать совместно с начинающим педагогом План самообразования;

-оказывать начинающему педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности,

-личным примером развивать положительные качества начинающего педагога, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации начинающего педагога, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе начинающего педагога.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития начинающих педагогов. При взаимодействии опытных и начинающих педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Цель: помочь начинающим воспитателям в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Основные задачи программы:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.

2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.

3. Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Основные направления:

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 обмена опытом, совершенствование методики преподавания.

6. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно - методической и справочной литературы.

Условия эффективности работы:

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

II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

Цель: помочь начинающим педагогам в профессиональном становлении.

1 этап: диагностический

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

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

2 этап: практический

1. Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
2. Взаимоподдержка и взаимопомощь;
3. Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ и задачами воспитания и обучения детей;
4. Разработка перспективных планов работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
5. Оказание методической помощи опытными педагогами начинающим;
6. Помощь по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;
7. Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
8. Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап: аналитический

1. Анализ результатов работы начинающего педагога с детьми;
2. Динамика профессионального роста.
3. Рейтинг начинающего педагога среди коллег, родителей;
4. Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
5. Перспективы дальнейшей работы с начинающими педагогами;
6. Подведение итогов, выводы.

Использовать в работе с начинающими педагогами разработку индивидуального плана профессионального становления:

1. назначение наставника из числа педагогов (необходимое условие – согласие и выбор его только самим начинающим педагогом);
2. педагогическое самообразование и самовоспитание;
3. участие в мероприятиях «Школы наставника»;
4. участие в работе методического объединения;
5. участие в жизни детского сада.

Работу с начинающими педагогами строить с учетом основных аспектов:

Старший воспитатель – начинающий педагог:

1. создание условий для легкой адаптации начинающего педагога на работе;
2. обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
3. обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

Начинающий педагог – ребенок и его родитель:

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

Начинающий педагог –ребенок:

1. 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.

В своём профессиональном становлении начинающий 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:

2. Беседа заведующего ДООУ при приеме на работу начинающего педагога, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, традициями, определение рабочего места.
3. Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.
4. Знакомство с детским садом, представление воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.).
5. Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).
6. Начинающий педагог 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.
7. 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.
8. Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.
9. Начинающий педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
10. Закрепление педагога – наставника за начинающим педагогом.
11. Составление совместного плана начинающего педагога и наставника.
12. 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, заслуга авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, 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.

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»
внедрения системы наставничества в МБДОУ «ЦРРДС» г. Усинска

№	Наименование этапа	Мероприятия	Длительность этапа	Ответственные
1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества	– информирование педагогического сообщества образовательной организации о реализации программы наставничества; – создать организационные условия для осуществления программы наставничества (назначить куратора; членов творческой группы) – обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;	Апрель – май 2020 года	Заведующий МБДОУ «ЦРРДС» г. Усинска Позднякова С.В., Темлянцева Э.Х., куратор
2.	Формирование базы наставляемых	– информировать педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; – организовать сбор данных о наставляемых (проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества) в том числе - сбор запросов наставляемых;	Май 2020 год	Куратор, Темлянцева Э.Х., Члены творческой группы.
3.	Формирование базы наставников	– провести мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников, (проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества);	Май 2020 год	Куратор, Темлянцева Э.Х., Члены творческой группы.
4.	Отбор/выдвижение и обучение наставников	– провести мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников, (проведение анкетирования среди потенциальных	Июнь 2020 года	Куратор, Темлянцева Э.Х., Члены творческой

		наставников, желающих принять участие в программе наставничества);		группы.
5.	Формирование наставнических пар / групп	<ul style="list-style-type: none"> – провести отбор/выдвижение наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить реестр наставников; – подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности (памятки, сценарии встреч); 	Июнь 2020 года	Заведующий МБДОУ «ЦРРДС» г.Усинска Позднякова С.В., Куратор, Темлянцева Э.Х., Члены творческой группы
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар / групп	<ul style="list-style-type: none"> – провести обучающие, экспертно-консультационные и иные мероприятия наставников; – организовать комплекс последовательных встреч наставников и наставляемых; – организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками; 	Июль 2020 г – Май 2021 г.	Куратор, Темлянцева Э.Х., Члены творческой группы.
7.	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> – организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование, рефлексия); – подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы; – организовать итоговую встречу наставников и наставляемых для обсуждения результатов мониторинга эффективности. 	Июнь 2021 год	Куратор, Темлянцева Э.Х.

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с начинающими педагогами необходимы:

1. Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
2. Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;
3. Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОУ, форм и методов методической работы;
4. Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
5. Оценка педагогического труда по результатам;
6. Современное обеспечение методической литературой.

У начинающего педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Школа наставника поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

Используемая литература

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
4. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
5. Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина. Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с. 3.
6. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
7. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
8. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
9. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.
10. Интернет ресурсы.: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou> <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve>
11. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] .
12. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.