

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №7»
Артемовский городской округ
623794, Свердловская область, Артемовский район, поселок Буланаш,
ул. Первомайская, 3-а

Рассмотрено и принято:
Советом педагогов МБДОУ №7
Протокол № 1
« 31 » 02 2023 г



Утверждаю:
Заведующий МБДОУ №7
О.А.Деревенко
приказ № 101 от « 31 » 02 2023 г

«СТУПЕНЬКИ К УСПЕХУ»

ПРОГРАММА ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ДЛЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
НА 2023-2024 УЧЕБНЫЙ ГОД

поселок Буланаш, 2023 г

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ:

| | |
|--|-----------|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ | 5 |
| 1.1. Пояснительная записка | 5 |
| Цель Программы | |
| Задачи Программы | |
| Основные направления | |
| Условия эффективности работы | |
| Ожидаемый результат | |
| II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ | 6 |
| 2.1. Основные принципы, понятия и термины Программы | 6 |
| 2.2. Критерии отбора наставников | 7 |
| 2.3. Пути становления молодого специалиста | 7 |
| III. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ | 9 |
| 3.1. Этапы реализации Программы | 9 |
| 3.2. Календарный План работы по наставничеству | 11 |
| 3.3. Примерный индивидуальный План развития молодого специалиста под руководством наставника | 17 |
| 3.4. Направления деятельности | 21 |
| 3.5. Результаты Программы | 22 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 23 |
| Используемая литература | 24 |

ВВЕДЕНИЕ

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

Одним из важнейших направлений деятельности в условиях модернизации системы образования является развитие кадрового состава, его потенциала, конкурентоспособности. Приоритетность этого направления развития образования фиксируется в «Законе об Образовании» в РФ, "Стратегии развития российского образования», в Профессиональном стандарте педагога и во ФГОС дошкольного образования.

В настоящее время в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с 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.

Несмотря на нехватку кадров в соответствии с современными нормативно-правовыми документами повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей молодых педагогов в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление,
- различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние,
- необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Актуальность Программы:

Современные процессы модернизации дошкольного образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность воспитателя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду, важность педагога не как лица с наличием диплома, а как личности, отвечающей современным требованиям развития образования.

Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решения выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладающие чувством ответственности за судьбу страны, за ее социально-экономическое процветание. . Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;

- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;

- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важны грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОО, не только администрацией, но и коллегами, и в первую очередь, опытными воспитателями. Поэтому, основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь молодым педагогам в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Каждый руководитель дошкольной образовательной организации, 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 дошкольном учреждении необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Становление молодого специалиста, его активной позиции – это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями и навыками в данной области деятельности. Только при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Этапы становления молодого специалиста включают:

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

Идея создания Программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов.

Программа направлена на становление молодого педагога и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

Программа должна помочь становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

- вхождение в профессиональное образовательное пространство,
- профессиональное самоопределение,
- творческая самореализация,
- проектирование профессиональной карьеры,
- вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность.
- самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

I. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1. Пояснительная записка

В соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019г № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» в дошкольной образовательной организации разработана и осуществляется реализация Программы наставничества (далее Программа).

Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели.

Цель Программы: оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, а также адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи Программы:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых педагогов
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:

- анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений
- организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых НОД с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения
- изучение нормативных, правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса
- разработка и обсуждение планирования
- взаимопосещения НОД с целью обмена опытом, совершенствование методики преподавания
- ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

Условия эффективности работы:

- взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, ее форм и методов
- системность и непрерывность в организации всех форм методической работы
- сочетание теоретических и практических форм
- оценка результатов работы (диагностика развития детей)
- своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информацией.

Ожидаемый результат:

- ? Познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- ? Качественное изменение отношений в коллективе;
- ? Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;

? Приобретение аналитических умений, позволяющих проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс;

? Раскрытие творческого потенциала молодого педагога;

? Рост личностной, профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности (процесс профессионального становления молодого специалиста)

? Улучшение качества образовательного процесса в ДОУ.

II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Основные принципы, понятия и термины Программы

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному. Наставничество является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Основными принципами движения наставничества являются

- открытость,
- компетентность,
- соблюдение норм профессиональной этики.

Наставничество — это практика введения нового сотрудника в учреждение и обучения на рабочем месте силами сотрудников ДОУ, специально подготовленных для выполнения этой задачи.

Наставник — опытный сотрудник учреждения, принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.

Стажер — новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.

В дошкольной образовательной организации можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

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

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (колледжа), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений.

Молодой специалист повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ,
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений,

- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или дистанционное 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.

2.2. Критерии отбора наставников

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника

| | |
|--|---|
| Квалификация сотрудника | Должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества |
| Показатели результативности | - стабильно высокие результаты образовательной деятельности - отсутствие жалоб от родителей и воспитанников |
| Профессиональные знания и навыки | - знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста - умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками - знание ИКТ-технологий |
| Профессионально важные качества личности | - умение обучать других - умение слушать - умение говорить (грамотная речь) - аккуратность, дисциплинированность - ответственность - ориентация на результат |
| Личные мотивы к наставничеству | - потребность в приобретении опыта управления людьми - желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам) - потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации |

2.3. Пути становления молодого специалиста

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й 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 на этом этапе включает:

- 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 ДОО, представление молодого специалиста коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста);
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало трудовой деятельности);
- молодой специалист 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, младшим воспитателем, изучает режим дня группы, документацию и т.д. все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя и заведующего;
- по возможности молодой специалист направляется на ту группу, где работает опытный педагог, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать НОД, организацию прогулки, режимных моментов и т.д.;
- дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей;
- молодой специалист испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда;
- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом;
- составление совместного плана молодого специалиста и наставника;
- взаимодействие молодых специалистов разных ДОО между собой.

В адаптационный период молодой педагог наблюдает за деятельностью наставника, ведет дневник, составляет картотеки, определяется с темой самообразования, составляет план развития, заполняет личную карточку молодого педагога.

Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет затруднения в его умениях и навыках, чтобы выработать план совместной работы.

II ступень – 2–5-й годы работы (развивающий): процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, получение 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.

На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно, активно привлекается к показу занятий на уровне дошкольного учреждения. Все интересные идеи, методы и приемы по рекомендации старшего воспитателя молодой специалист фиксирует в своей рабочей тетради (ежедневнике).

Наставник разрабатывает и реализует план работы с молодым специалистом, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

III ступень – 5–6-й годы работы (становления): складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки.

Молодой специалист внедряет в свою работу новые технологии. Происходит совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

III. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Реализация программы рассчитана на два учебных года, осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), старшим воспитателем, руководителем дошкольной организации. Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль за реализацией Программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль. Контроль за реализацией Программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации Программы представляются на итоговом педагогическом совете.

3.1. Этапы реализации Программы

Основной подход в оказании помощи молодым специалистам – амбивалентный, при нём проявляется взаимная заинтересованность опытных и начинающих педагогов.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им профессионально важных качеств.

Поэтому деятельность молодого специалиста выстраивается в три этапа:

1 этап: диагностический

Педагогическое образование (колледж, ВУЗ)

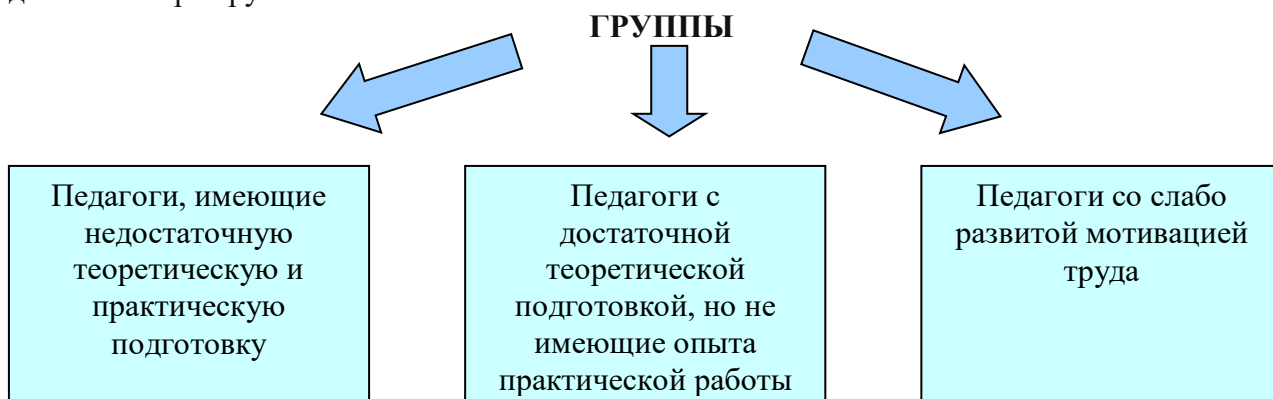
Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников)

Наличие опыта практической работы с детьми

Ожидаемый результат педагогической деятельности

Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога

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



2 этап: практический

Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов

Взаимоподдержка и взаимопомощь

Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДООУ 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 (специалиста)

Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия

3 этап: аналитический

Анализ результатов работы молодого педагога (специалиста) с детьми

Динамика профессионального роста

Рейтинг молодого педагога (специалиста) среди коллег, родителей

Самоанализ своей деятельности за прошедший год

Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами (специалистами)

Подведение итогов, выводы

Работа с молодыми педагогами (специалистами) строится 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

опытный педагог – молодой специалист

- поддержка для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных)
- закрепление их на рабочем месте

молодой специалист – ребенок и его родители

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

молодой специалист – ребенок

- оказание поддержки со стороны коллег

Таким образом, у молодого специалиста должно сформироваться убеждение:

- чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить
- тот, кто занят воспитанием души ребенка, должен верить в него
- верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем (специалистом) целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

3.2. Календарный План работы по наставничеству

вариант №1

| № п/п | Сроки | Содержание работы | Ответственный | Контроль старшим воспитателем |
|-------|-------------------|---|---|--|
| 1 | сентябрь | Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Анкетирование по выявлению знаний и затруднений у молодых педагогов. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов. Индивидуальное консультирование педагогов по возникающим вопросам. | Старший воспитатель | Оказание помощи в организации работы |
| 2 | октябрь | Консультации в составлении перспективного и календарно-тематического плана работы. Выбор темы по самообразованию, в составлении плана по самообразованию. | Старший воспитатель, Педагог - наставник | Проверка перспективного и календарно – тематического плана. |
| 3 | ноябрь | Рекомендации в изучении методической литературы, знакомство с опытом работы коллег и наставника. Изучение методических разработок «Как подготовить конспект НОД» | Старший воспитатель, Педагог - наставник | Посещение НОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения. |
| 4 | декабрь январь | Рекомендации по созданию и обогащению развивающей среды в группе, пополнению зон развивающей среды. Особенности проведения дидактических игр. | Старший воспитатель, Педагог - наставник | Просмотр проведения дидактической игры. |
| 5 | январь | Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний. Консультация по вопросам организации работы с родителями | Старший воспитатель, Педагог - наставник | Посещение родительского собрания. |
| 6 | февраль | Знакомство с основной задачей работы воспитателя – укрепление здоровья и безопасного поведения детей. Организация двигательного режима. | Старший воспитатель, Педагог – наставник | Просмотр утренних зарядок, гимнастик после сна, организацию индивидуальной работы по физическому развитию. |

| | | | | |
|----|----------------|--|------------------------------|-------------------------------------|
| 7 | март | Организация игровой деятельности, пополнение картотеки игр. | Педагог - наставник | Просмотр игровой деятельности. |
| 8 | апрель | Организация и проведение прогулок с детьми (все части). Составление картотеки прогулок и наблюдений. | Педагог - наставник | Просмотр прогулки. |
| 9 | май | Диагностика. Особенности работы с детьми в летний период. Содержание работы, профилактика травматизма. | Педагог - наставник | Результаты диагностики. |
| 10 | В течение года | Взаимопосещение занятий. Посетить все виды занятий (по всем образовательным областям). | Молодые педагоги, наставники | Посещение НОД с целью обмена опытом |
| 11 | В течение года | Взаимопосещение режимных моментов. | Молодые педагоги, наставники | Посещение режимных моментов. |

Календарный План работы по наставничеству

вариант №2

| № п/п | Сроки | Содержание работы | Ответственный | Контроль старшим воспитателем |
|-------|----------|--|---|--|
| 1 | сентябрь | <p>1. Знакомство с нормативно – правовой базой учреждения: - изучение документов: Закон об образовании, ФГОС, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов для ДОУ; - изучение целей и задач годового плана; - структура перспективно-календарного планирования; - структура комплексно-тематического планирования. - ознакомление с инструкциями в детском саду, помощь в осознании серьезности их исполнения.</p> <p>2. Мониторинг детского развития. Изучение видов мониторинга, форм его проведения, подбор диагностического материала.</p> <p>3. Помощь в планировании воспитательно – образовательного процесса в ДОУ</p> <p>4. Изучение всех видов планирования (календарного, перспективного, проектно-тематического), подбор педагогической литературы</p> | Старший воспитатель | Оказание помощи в организации работы |
| 2 | октябрь | <p>1. Оформление и ведение документации в группе. Проверить ведение документации, обсудить, дать рекомендации по ведению документации.</p> <p>2. Виды и организация режимных моментов в детском саду. Просмотр молодым специалистом режимных моментов, ответы на вопросы молодого специалиста.</p> <p>3. Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений у молодого специалиста и совместное определение путей их устранения</p> | Старший воспитатель, Педагоги - наставники | Проверка документации в группе Посещение режимных моментов |
| 3 | ноябрь | <p>1. Методика проведения праздника в детском саду «Здравствуй осень!» Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждения праздника.</p> <p>2. Самообразование воспитателя. Выбор методической темы, написания плана самообразования на будущий учебный год.</p> | Старший воспитатель, Педагоги - наставники | Помощь в организации праздника. Наблюдение за работой молодого специалиста |

| | | | | |
|---|---------|--|---|---|
| 4 | декабрь | <p>1. Организация образовательной деятельности. Просмотр молодым специалистом организованной деятельности, обсуждение задач, технологий и результативности.</p> <p>2. Формы взаимодействия с семьей (консультации, подбор литературы для изучения, совместное планирование работы с родителями.</p> <p>3. Организация подготовки детей к празднику и педагогическая позиция при проведении праздника <i>«Новый год»</i>.</p> <p>4. Помощь в ведении портфолио воспитателя.</p> | <p>Старший воспитатель, Педагоги - наставники</p> | <p>Просмотр НОД</p> <p>Наблюдения по взаимодействию с семьями воспитанников</p> <p>Посещение родительского собрания.</p> <p>Индивидуальные консультации и помощь по ведению портфолио</p> |
| 5 | январь | <p>1. Посещение наставником занятий с целью выявления профессиональных затруднений. В течение учебного года консультации, просмотр, обсуждение.</p> <p>2. Использование различных технологий в образовательной деятельности детей. Консультации, советы по целесообразности их использования</p> | <p>Старший воспитатель, Педагоги - наставники</p> | <p>Посещение занятий</p> <p>Консультация по использованию презентаций в работе с детьми и родителями</p> |
| 6 | февраль | <p>1. Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p> <p>2. Развивающая среда в группе. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала).</p> | <p>Старший воспитатель, Педагоги – наставники</p> | <p>Консультации наставника.</p> <p>Совместная игровая деятельность.</p> |
| 7 | март | <p>1. Информирование родителей о жизни детей в детском саду. Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления</p> <p>2. Организация подготовки детей к празднику и педагогическая позиция при проведении праздника <i>«Праздник наших мам»</i>.</p> | <p>Педагоги - наставники</p> | <p>Изучение информационного материала в родительских уголках</p> <p>Анкетирование родителей</p> |
| 8 | апрель | <p>1. Наблюдение за молодым специалистом во время его общения с родителями воспитанников. Беседа.</p> <p>2. Посещение НОД. Обсуждение.</p> | <p>Педагоги - наставники</p> | <p>Посещение НОД</p> <p>Рефлексия работы – самоанализ молодого специалиста</p> |
| 9 | май | <p>1. Итоговый мониторинг по образовательным областям. Изучение итогов мониторинга и их обсуждение.</p> <p>2. Составление аналитической справки наставника с молодым специалистом по итогам учебного года. Обсуждение итогов и планы на будущий учебный год.</p> | <p>Педагоги - наставники</p> | <p>Результаты диагностики.</p> |

Календарный План работы по наставничеству

вариант №3

| № п/п | Сроки | Содержание мероприятий | Ответственный |
|-------|----------------|--|-------------------|
| 1 | сентябрь | 1. Организация и проведение вводного совещания с наставником. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов 2. Планирование образовательной деятельности на неделю «С утра до вечера» (планирование разных видов деятельности в течение дня) 3. Рабочая Программа педагога 4. Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе» | Куратор-наставник |
| 2 | Октябрь-ноябрь | 1. Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя» 2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования 3. Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования 4. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность) 5. Методика проведения занятий 6. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов 7. Совместная деятельность воспитателя и детей во второй половине дня | Куратор-наставник |
| 3 | Ноябрь-декабрь | 1. Организация посещений молодыми специалистами 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 педагогического мониторинга 4. Специфика проведения праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя. 5. Взаимопосещение новогодних утренников | Куратор-наставник |
| 4 | январь | 1. Организация посещений молодыми специалистами педагогических мероприятий опытных педагогов. | Куратор-наставник |

| | | | |
|---|---------|--|-------------------|
| | | <p>2. Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности).</p> <p>3. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».</p> <p>4. Контроль за планированием организации работы с родителями</p> | |
| 5 | февраль | <p>1. Организация посещений педагогических мероприятий молодых специалистов.</p> <p>2. Круглый стол по теме «Руководство развитием игровой деятельности детей»</p> <p>3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей</p> | Куратор-наставник |
| 6 | март | <p>1. Организация посещений педагогами-наставниками педагогических мероприятий молодых специалистов.</p> <p>2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно-образовательной работы с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми специалистами.</p> <p>3. Круглый стол по теме «Возрастные особенности детей дошкольного возраста»</p> | Куратор-наставник |
| 7 | апрель | <p>1. Организация посещений педагогами-наставниками педагогических мероприятий молодых специалистов.</p> <p>2. Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе.</p> <p>3. Отчеты молодых специалистов по теме самообразования</p> | Куратор-наставник |
| 8 | май | <p>Отчет по наставничеству. Анализ деятельности по Программе наставничества за год. Внесение по итогам анализа предложений по коррекции Программы наставничества на следующий год</p> | Куратор-наставник |

| | мероприятия/задания | | отчетности | выполнении |
|---|--|----------|---|-------------------|
| 1 | Оказание помощи в составлении календарно-тематического планирования | сентябрь | Календарно-тематическое планирование | |
| | Оказание помощи в оформлении групповой документации | | Оформление документации | |
| 2 | Оказание помощи в написании рабочей учебной программы | октябрь | Наличие рабочей учебной программы | |
| 3 | Планирование и организация НОД | ноябрь | Конспекты НОД | |
| | Использование современных образовательных технологии в образовательном процессе | | Отчет об использовании образовательных технологий | |
| 4 | Организация совместной деятельности | декабрь | План работы педагога Отчет по организации совместной деятельности | |
| 5 | Выбор темы по самообразованию. Подбор литературы для самообразования | январь | План по самообразованию | |
| 6 | Анализ НОД, определение эффективных форм и методов в соответствии с возрастом детей и видом деятельности | февраль | Карты анализа НОД (умение анализировать НОД) | |
| 7 | Подготовка и проведение праздников и развлечений | март | Конспекты | |
| 8 | Организация самостоятельной деятельности детей | апрель | План работы педагога Отчет по организации самостоятельной деятельности | |
| 9 | Составление отчетов наставника и молодого специалиста | май | Предоставление отчетов | |

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ молодого специалиста
(вариант №1)

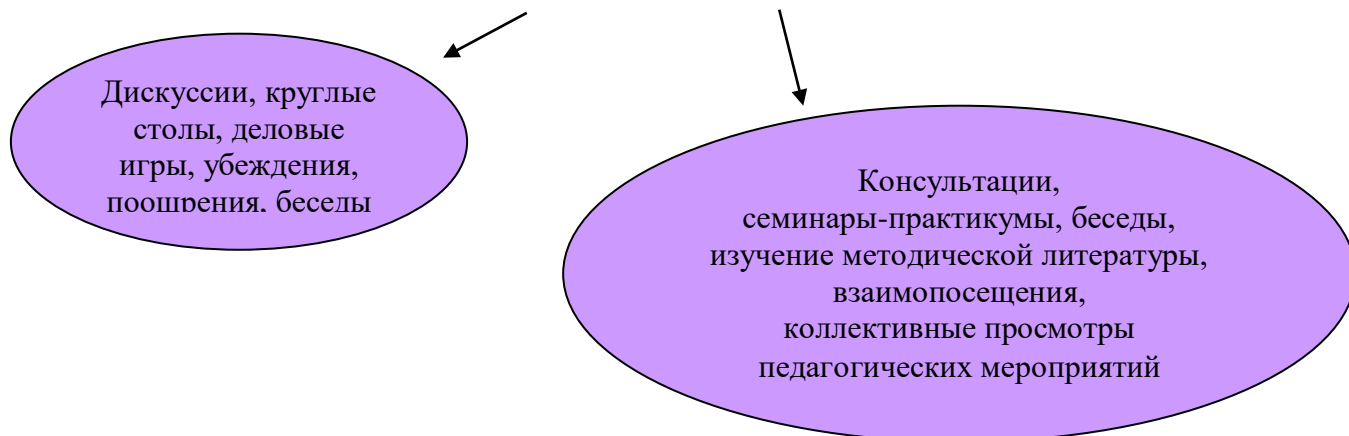
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ молодого специалиста
(вариант №2)

| № п/п | Планируемые мероприятия/задания | срок | Планируемый результат | Отметка о выполнении |
|---|---|------|---|----------------------|
| Раздел 1 «Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления» | | | | |
| 1.1. | Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития | | Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития. | |
| 1.2. | Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон профессионального развития | | Сформирован перечень тем консультаций с наставником | |
| 1.3. | Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела №2 | | Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей | |
| Раздел 2 «Вхождение в должность» | | | | |
| 2.1. | Познакомиться с ДОУ, его особенностями, направлениями работы, Программой развития, Образовательной программой и т.д. | | Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ДОУ, изучены основные нормативные документы | |
| 2.2. | Изучить помещения ДОУ: логопедический кабинет, музыкально-физкультурный зал, методический кабинет и т.д. (правила пользования) | | Ориентация в здании ДОУ, ТБ, знание аварийных выходов | |
| 2.3. | Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ДОУ, воспитатели групп, логопед, методист, муз. руководитель, завхоз, мед. работник и т.д. | | Совместно с наставником проведены визиты знакомства, обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества | |
| 2.4. | Изучить сайт ДОУ, страничку ДОУ в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ДОУ | | Хорошая ориентация по сайту, на страницах ДОУ в соцсетях, изучены правила размещения информации в Интернете | |
| 2.5. | Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ДОУ (взаимодействие с родителями, коллегами, воспитанниками) | | Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения на практике | |
| 2.6. | Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей | | Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей на практике | |
| 2.7. | Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса | | Организация результативного учебного процесса | |
| 2.8. | Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности | | Изучен и внедряется метод анализа планов деятельности педагога, применяются методы обучения | |

| Раздел 3 «Направления профессионального развития педагогического работника» | | | |
|--|--|--|--|
| 3.1. | Изучить психологические и возрастные особенности воспитанников (по своей группе) | | Изучены психологические и возрастные особенности воспитанников |
| 3.2. | Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога | | Освоены эффективные подходы к планированию деятельности педагога |
| 3.3. | Изучить успешный опыт организации работы с родителями (подготовка и проведение родительских собраний, вовлечение их в образовательную и совместную деятельность) | | Подготовлены и проведены совместно с наставником родительские собрания (кол-во), мероприятия с родителями (перечислить) |
| 3.4. | Изучить документы, регулирующие деятельность педагога (трудовой договор, Положение об оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и т.д.) | | Изучено содержание документов |
| 3.5. | Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты занятия, методрекомендаций и т.д.) | | Составлены технологические карты занятий и конспектов (представить) |
| 3.6. | Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ДОУ | | Изучены документы (аналитическая справка) |
| 3.7. | Изучить перечень и порядок предоставления платных и бесплатных образовательных услуг | | Изучен перечень услуг |
| 3.8. | Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны, правила), сопровождающей деятельность педагога | | Подготовлена документация (по факту) |
| 3.9. | Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития) | | Выбраны формы собственного профразвития на следующий год (составлена профессиограмма) |
| 3.10 | Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и т.д.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования | | Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе и способов их профилактики |
| 3.11 | Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности | | Изучена практика разработки и внедрения инноваций |
| 3.12 | Самостоятельно подготовить публикацию по теме..... | | Подготовлена статья к публикации по теме..... |
| 3.13 | Подготовить конкурсную документацию..... | | Подготовлена документация к конкурсу |

3.4. Направления деятельности

ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ



Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а система, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДОО, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

Направления деятельности

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого-педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально- педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в научно-методическую и экспериментальную работу.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.
7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного

процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11. Научение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

3.5. Результаты Программы



Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения (молодого специалиста) получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, наставника и организации работодателя.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми специалистами 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 специалиста сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.

Наставничество поможет более успешно адаптироваться начинающим специалистам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми и их родителями.

*«Со мной работали десятки молодых специалистов.
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

Используемая литература

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007г
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М.2004г
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А, Кобитина И.И. Старший воспитатель ДОУ. М.1990г
4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004г
5. Журналы «Управление ДОУ» №1,4,5,8-2007, №2,3,4-2004
6. Модель инновационных комплексов при освоении ФГОС ДО. – М. : ТЦ Сфера; СПб. : Образовательные проекты, 2016г
7. Настольная книга старшего воспитателя/авт. -сост. Ю. А. Афонькина, З. Ф. Себрукович. – Волгоград: Учитель, 2015г
8. Практические семинары и тренинги для педагогов. – Вып. 1 Воспитатель и ребенок: эффективное взаимодействие/автор. -сост. Е. В. Шитова. – Изд. 3 – е, испр. – Волгоград: Учитель
9. Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ. – СПб. : ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС», 2012г
10. Энциклопедия педагогических ситуаций /Под ред. Н. В. Микляевой. – М. :ТЦ Сфера, 2011г