

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 107
Московского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО
Педагогическим советом № 1 от 30.08.2022 г
ГБДОУ д/с № 107
Московского района Санкт-Петербурга

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ д/с № 107
Т.А. Матвеева
Приказ № 51.1 от 30.08.2022 г

**Персонализированная программа наставничества для
работы с молодыми педагогами дошкольного образования
на 2022 – 2023 учебный год**

Санкт-Петербург 2022 г

«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 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.

I. Паспорт программы

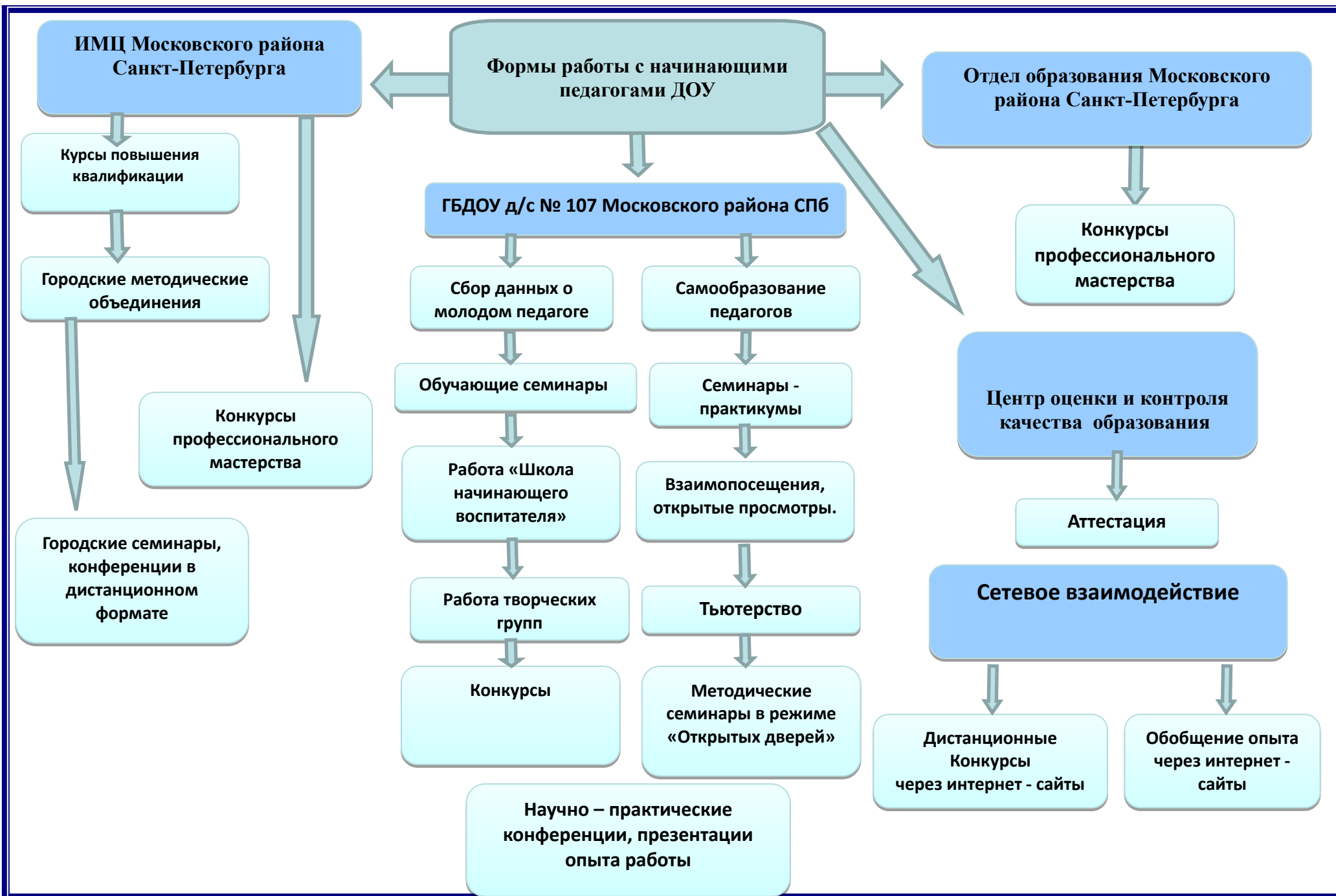
Цель: помочь молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

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.

II. 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:



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;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

3 этап: диагностический

- 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 работе методического объединения;
- ✚ участие в жизни детского сада.

Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:

Зам. зав по УВР – 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.



**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 ДООУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, 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 Зам. зав по УВР 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 зам.зав по УВР.
- ✚ 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 зам.зав по УВР фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе зам.зав по УВР 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.

План работы по наставничеству

На основании Положения о наставничестве и приказа о назначении педагогов наставников для молодых специалистов разработан план работы.

Цель: Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, а также для формирования в ДОО квалифицированного педагогического состава.

Задачи:

- привитие молодым и начинающим специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагогов в прогимназии;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива прогимназии, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

№ п/п	Сроки	Содержание работы	Ответственный	Контроль
1	сентябрь	Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. Определение педагогов – наставников для молодых специалистов. Индивидуальное консультирование педагогов по возникающим вопросам.	Зам.зав по УВР	-
2	октябрь	Консультации в составлении перспективного и календарно-тематического плана работы. Выбор темы по самообразованию, в составлении плана по самообразованию.	Зам.зав по УВР Педагоги - наставники	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 ОД» Разработка индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся. Индивидуальная карта развития ребенка.	Зам.зав по УВР Педагоги - наставники	Посещение ОД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения.
4	декабрь январь	Рекомендации по созданию и обогащению развивающей среды в группе, кабинете, пополнению зон развивающей среды. Особенности проведения дидактических игр.	Зам.зав по УВР Педагоги - наставники	Просмотр проведения дидактической игры.
5	январь	Организация работы с родителями воспитанников: формы работы, организация родительских собраний Организация проектной деятельности. Основные направления работы» Оформление проектов и их разработка	Зам.зав по УВР Педагоги - наставники	Просмотр материалов по работе с родителями по проектной деятельности
6	февраль	Знакомство с основной задачей работы воспитателя – укрепление здоровья и безопасного поведения детей. Организация двигательного режима. Основные направления работы специалистов ДОУ	Инструктор по физической культуре Педагоги - наставники	Просмотр утренних зарядок, гимнастик после сна, организацию индивидуальной работы

7	март	Организация игровой деятельности, пополнение картотеки игр.	Педагоги - наставники	Просмотр игровой деятельности
8	апрель	Организация и проведение прогулок с детьми (все части). Составление картотеки прогулок и наблюдений.	Педагоги - наставники	Просмотр прогулки.
9	май	Диагностика. Особенности работы с детьми в летний период. Содержание работы, профилактика травматизма.	Педагоги - наставники	Результаты диагностики.
10	В течение года	Посещение занятий. Посетить все виды занятий.	Молодые педагоги	Посещение ОД.
11	В течение года	Посещение режимных моментов.	Молодые педагоги	Посещение режимных моментов.

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

«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. 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. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
6. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
7. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.
8. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. Москва [Электронный ресурс]:
// <https://pravobraz.ru>