

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 2 р.п. Семибратово»

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете
МДОУ «Детский сад № 2
р.п. Семибратово»
Протокол № 3 от 09.03.2023.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МДОУ «Детский сад № 2
р.п. Семибратово»

А.А.Моторина

Приказ №

2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по организации наставничества с молодыми педагогами

МДОУ «Детский сад № 2 р.п. Семибратово»

Содержание

| | |
|---|----|
| 1. Целевой раздел | |
| 1.1. Пояснительная записка..... | 3 |
| 1.2. Актуальность программы..... | 3 |
| 1.3. Цели и задачи программы | 4 |
| 1.4. Предполагаемый результат | 5 |
| 2. Содержательный раздел | |
| 2.1. Содержание программы | 5 |
| 2.2. Структура реализации программы..... | 7 |
| 2.3. Перспективный план работы..... | 7 |
| 3. Организационный раздел | |
| 3.1. Методы программы..... | 8 |
| 3.2. Принципы программы..... | 9 |
| 4. Материально – техническое оснащение программы | |
| 4.1. Условия реализации программы..... | 10 |
| 4.2. Материально – техническое оснащение..... | 10 |
| 5. Критерии оценки эффективности выполнения программы | 11 |

1.Целевой раздел

1.1. Пояснительная записка

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации молодых педагогов, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых педагогов.

Современное дошкольное образование переживает сложный период своего развития. Общество предъявляет все более высокие требования к воспитанию и развитию будущего школьника. В соответствии с Концепцией модернизации системы образования и новым законодательством, одним из приоритетов является подготовка педагогов нового формата - творческих, инициативных, способных не только давать знания, но и развивать способности воспитанников, используя достижения современной педагогики.

Целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные образовательные программы воспитания и обучения детей дошкольного возраста. Это позволит начинающему педагогу быстрее адаптироваться к работе в детском саду, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Поэтому разработка и внедрение системы методической деятельности, направленной на создание условий для профессионального развития молодых педагогов является своевременной и актуальной. Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Крайне необходима молодому педагогу помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

1.2. Актуальность программы

В настоящее время особое место занимает вопрос о привлечении молодых грамотных специалистов в образовательные учреждения. Обновление рабочего коллектива – норма успешного существования любой профессиональной группы. В детских садах трудятся воспитатели с большим стажем работы. Согласно статистике, лишь небольшой процент выпускников педагогических вузов и колледжей идет работать в детские сады. Из них почти половина уходит из системы образования через

один-два года. Одной из причин этого является неудачная адаптация в коллективе, трудности в организации воспитательно-образовательного процесса. Проблемы начинающих педагогов заключаются в затруднении перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач. Особенностью труда является и то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Молодой воспитатель часто испытывает неуверенность во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации.

Профессиональное становление молодого специалиста во многом зависит от оказанной ему помощи со стороны всех субъектов педагогического процесса: администрации, старшего воспитателя, коллег, родителей. Отсутствие такой поддержки может привести к конфликтным ситуациям, к сомнениям в профессиональной и личностной самостоятельности, поэтому первостепенной задачей руководителя ДОО является не просто привлечение молодых специалистов, но и удержание их на педагогическом поприще.

1.3. Цель и задачи программы

Цель: Создание эффективной системы методического сопровождения молодых и испытывающих трудности педагогов, повышение их профессиональной компетенции.

Задачи:

- Обеспечить наиболее легкую адаптацию в коллективе и успешное вхождение в профессиональную деятельность молодого педагога.
- Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности.
- Создать информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.
- Осуществлять совместное планирование образовательного процесса начинающих педагогов с наставниками.
- Формировать профессионально значимые качества, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса.
- Способствовать освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической практики.

1.4. Предполагаемый результат

- Применяют психолого-педагогические знания в организации воспитательно-образовательного процесса.
- Используют в работе современные инновационные технологии.
- Анализируют индивидуальные особенности ребенка и учитывают специфику его развития.
- Создают комфортную развивающую предметно-пространственную среду в группе.
- Планируют и осуществляют образовательную деятельность.
- Проводят педагогическую диагностику.
- Приобщаются к корпоративной культуре, поддерживают традиции ДОО.

2. Содержательный раздел

2.1. Содержание программы

1. Адаптация молодого педагога. Реализация этой части программы предусматривает помощь начинающему педагогу в преодолении неизбежных профессиональных и психологических затруднений в процессе адаптации.

2. Методическое сопровождение молодого педагога в организации образовательного процесса. Работа над этим разделом программы предполагает детальное изучение молодыми педагогами нормативно-правовой базы, действующих государственных программ в области образования, знакомство с документацией образовательного учреждения; изучение вопросов составления рабочих программ, посещение занятий, проводимых воспитателями первой и высшей категории, с их последующим анализом и т.д. Важно научить начинающих педагогов правильно ориентироваться в потоке методической информации при создании своего учебно-методического комплекса. Обращает на себя внимание значительный разрыв в интенсивности трудностей при планировании воспитательной работы и эффективном выполнении плана. Это диспропорция говорит, прежде всего, о неумении молодых педагогов организовать воспитательную работу. Именно этому направлению деятельности необходимо уделять большое внимание.

Наставник осуществляет следующие функции:

- Изучает образовательные программы дошкольного образования, нормативные документы, методическую литературу.
- Оказывает консультативную методическую помощь.

- Определяет соответствие создания предметно-развивающей среды и организации образовательного процесса возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников, требованиям ФГОС.
- Отслеживает итоги успешности обучения и воспитания детей.

Система методической работы с молодыми кадрами

- Методическое сопровождение деятельности молодых специалистов.
- Обучение на рабочем месте.
- Осуществление практики наставничества.
- Обучение на курсах повышения квалификации.

Содержание работы с молодыми специалистами строится с учетом следующих аспектов их взаимодействия:

- Молодой специалист – руководитель ДОУ. Изучение нормативно-правовой базы: должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, Устава ДОУ.
- Молодой специалист – старший воспитатель. Выявление стартовых возможностей и потенциала педагога. Знакомство с методическим кабинетом, с его программно-методическим обеспечением. Инструкция по ведению документации, организации воспитательно-образовательного процесса.
- Молодой специалист – опытные коллеги. Оказание поддержки и помощи в планировании образовательной деятельности, организации режимных моментов, в проведении диагностики, в использовании разнообразных приемов и методов педагогической практики.
- Молодой специалист – родители. Выстраивание конструктивного и бесконфликтного взаимодействия, формирование авторитета педагога.
- Молодой специалист – дети. Выстраивание личностно-ориентированной модели взаимодействия, формирование уважения, интереса у детей.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов предполагается строить с учётом следующих факторов:

- Уровень базового образования, теоретическая подготовленность.
- Наличие практического опыта.
- Учет индивидуальных особенностей педагога.

2.2. Структура реализации Программы

Реализация осуществляется в три этапа:

1-й этап – адаптационный. На первом этапе проводится анкетирование с целью определения личностных качеств, профессиональных возможностей и трудностей педагога.

2-й этап – основной «Руководство качеством» На втором этапе осуществляется оказание адресной помощи в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышении профессиональной компетентности.

3-й этап – контрольно-оценочный «Творческий поиск» На третьем этапе проводится Неделя молодого специалиста, открытые показы различных видов образовательной деятельности.

Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Занятия планируются в течение года 1–2 раза в месяц в соответствии с Планом работы. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. Перед составлением плана работы проводится анкетирование (См. Приложение) среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты образования, медицины и психологии; практического блока – высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный опыт работы.

Годовой план работы

Цель: оказание помощи начинающим и вновь прибывшим педагогам в повышении их профессиональной компетентности.

| № | Месяц | Содержание | Ответственный |
|---|----------|---|------------------------------------|
| 1 | Сентябрь | 1 Анкетирование молодых специалистов по проблемам в образовательной деятельности. 2. Разработка и утверждение плана работы с молодыми педагогами | Старший воспитатель Будник И.А. |
| 2 | Октябрь | 1. Мастер- класс «Организация утреннего приема» 2.Обеспечение роста профессиональной | Воспитатель Кузьмина Ж.В. |

| | | | |
|---|---------|---|--|
| | | компетентности педагога через организацию работы по самообразованию | |
| 3 | Ноябрь | 1. Просмотр и анализ молодыми педагогами ОД по развитию речи. 2. Практикум «Речевое развитие детей дошкольного возраста». | Воспитатель Свиткова Т.Я. Учитель-логопед Кукушкина Ю.Н. |
| 4 | Декабрь | 1. Мастер – класс «Работа с родителями» 2. Консультация «Работа с родителями. Нетрадиционные формы» | Воспитатель Кузьмина Ж.В. |
| 5 | Январь | 1. Просмотр и анализ молодыми педагогами ОД по аппликации. 2. Просмотр молодыми педагогами ОД по лепке 3. Консультация «Развитие ИЗО деятельности дошкольников» | Воспитатель Свиткова Т.Я. Старший воспитатель Будник И.А. |
| 6 | Февраль | 1. Просмотр и анализ молодыми педагогами «Организация и проведение прогулок». 2. Методические рекомендации по проведении физкультурного занятия на прогулке. | Воспитатели Александрова М.Н. Суханова О.Е. Татаринская Н.В. Инструктор по физкультуре Булкина С.В. |
| 7 | Март | 1. Просмотр молодыми педагогами ОД по ФЭМП. 2. Семинар-практикум «Организация и проведение ОД по ФЭМП (использование дидактических игр)» | Воспитатель Суханова О.Е. |
| 8 | Апрель | Неделя молодого специалиста Открытые показы ОД молодыми педагогами | Молодые специалисты |
| 9 | Май | 1. Круглый стол «Анализ педагогических ситуаций» 2. Анкетирование «Оценка собственного квалификационного уровня молодым воспитателем и педагогом наставником» | Старший воспитатель, педагога ДОУ |

3. Организационный раздел

3.1. Методы программы

· *Самообразование.* Отсутствие практического опыта заставляет новичка заниматься самообразованием. На основе появившихся проблем каждый воспитатель определяет для себя тему и составляет план работы. План включает в себя: изучение литературы, передового опыта, перечень практических мероприятий по оснащению развивающей предметно – пространственной среды, изготовлению пособий, картотек, папок-

передвижек и др. В конце учебного года на педагогическом совете проводится отчет о работе над темой самообразования.

Интерактивные формы работы · Консультация · Мастер-класс · Семинар-практикум · Круглый стол · Методическая минутка · Открытый просмотр · Деловая игра · Аукцион педагогических идей · Посвящение в воспитатели · Районные методические объединения, семинары, конференции.

Работа документами Воспитателям заранее предлагается ознакомиться с каждым из них, соотнести весь изложенный материал со своей работой и, выделив одно из направлений, продумать план по устранению недостатков. Эту работу каждый проделывает сначала самостоятельно, а затем обговариваются разные подходы к решению одной и той же проблемы, в результате чего развивается умение работать с документами.

· *Анализ высказываний, творческих работ и поведения детей.* Руководитель готовит материал: магнитофонные записи, подборку рисунков или поделок детей, видеозаписи их поведения. Молодые воспитатели знакомятся с материалом, анализируют его, дают оценку умениям, навыкам, развитию, воспитанности детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь воспитателю, работающему с этими детьми. Метод развивает умение анализировать детскую деятельность.

· *Метод игрового моделирования.* В целом игры с их многосторонним анализом конкретных ситуаций позволяют связывать теорию с практическим опытом воспитателей. Данный метод повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем.

· *Наставничество.* Организованная в детском саду система наставничества позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и администрации ДОУ. Наставник демонстрирует на личном примере методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного момента; совместно с молодым специалистом планируют будущий рабочий день, оказывает помощь при составлении конспекта ООД, помогает выбрать оптимальные методы и приемы, подводит итоги предыдущего дня, дает необходимые советы, рекомендации, отвечает на возникающие вопросы. Как показывает практика, воспитатель добивается существенных успехов в том случае, если напарник по стилю деятельности похож на него. Когда есть большие стилевые различия, молодой воспитатель оказывается не в состоянии успешно заимствовать приемы работы опытного коллеги даже при высоком уровне его педагогического мастерства. Поэтому необходимо обращать внимание на личностные качества, темп работы начинающего воспитателя, чтобы определить ему напарника. «Новичок»

может сближаться с опытными педагогами по собственной инициативе, посещать их занятия, обращаться за советом. Опыт показывает, что лучшая форма наставничества должна выступать как форма сотрудничества. Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу успешно применять на практике усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы образовательной деятельности, освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива.

· *Портфолио воспитателя.* Сбор и оформление материалов, достижений педагога в профессиональной деятельности.

3.2. Принципы Программы

· *Принцип сотрудничества и диалога* – создание атмосферы доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности между начинающими и опытными специалистами.

· *Принцип системности* – непрерывность образования, накопления опыта.

· *Принцип многоуровневой дифференциации* – организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

4. Материально – техническое оснащение программы

4.1. Условия реализации программы

Профессиональная адаптация начинающего воспитателя в процессе его вхождения в образовательную среду пройдет успешно, если:

- Трудовая мотивация, педагогическая направленность являются важными факторами при поступлении педагога на работу;

- Адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и отмечается в методической работе ДОУ;

- В организации педагогической деятельности имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка профессионального роста воспитателя.

4.2. Материально – техническое оснащение

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса ДОУ соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные технологии.

· Проектор · Компьютер · Экран · · Выход в Интернет · Принтер для печати и копирования · Комплект нормативно-правовых документов ДОУ · Методическая литература по дошкольному воспитанию · Подборка методического материала

5. Критерии оценки эффективности выполнения программы

При определении уровня профессиональной компетентности педагога используется система оценки, состоящая из следующих блоков:

- Проявление профессиональных качеств педагогов.
- Проявление организационно-методических умений.
- Проявление личностных качеств.

Оценка деятельности специалиста проводится по двум направлениям:

- аттестация на квалификационную категорию;
- материальное стимулирование.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется Положением ДОУ.

Система мониторинга

В процессе реализации Программы предусмотрено наблюдение за профессиональной деятельностью молодого специалиста, которое позволяет проследить за уровнем его профессионального роста. На каждого педагога создан банк профессиональных достижений, позволяющий осуществлять мониторинг его деятельности. Данный материал даёт возможность увидеть потребности педагога, динамику профессионального роста, скорректировать дальнейшую стратегию сопровождения, определить перспективы профессионального развития и создания наиболее благоприятных условий для его творческой деятельности. Система мониторинга профессионального роста педагогов включает анкеты и опросники. Данный мониторинг проводится в течение всего педагогического пути начинающего специалиста. По окончании реализации программы с педагогами планируется собеседование. С учетом возникающих затруднений – в план работы вносятся необходимые коррективы.

Показатели системы оценки профессиональной деятельности молодого педагога

1. Выполнение требований законодательных актов, нормативных документов в сфере образования.
2. Культура ведения документации.
3. Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества.
4. Реализация современных образовательных программ, методик и технологий обучения и воспитания.
5. Использование в профессиональной деятельности информационных технологий.
6. Комплексная система планирования образовательной деятельности, индивидуальное сопровождение обучающегося, воспитанника.
7. Использование инновационных форм, методов образования.
8. Создание современной развивающей предметно-пространственной среды, информационно-образовательной среды.
9. Обеспечение благоприятного микроклимата, психологического комфорта в детском коллективе.
10. Участие в творческой, инновационной работе.
11. Осуществление самовоспитания и самообразования.
12. Профессиональная компетентность в вопросах воспитания и обучения детей.