

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №103»
городского округа Саранск

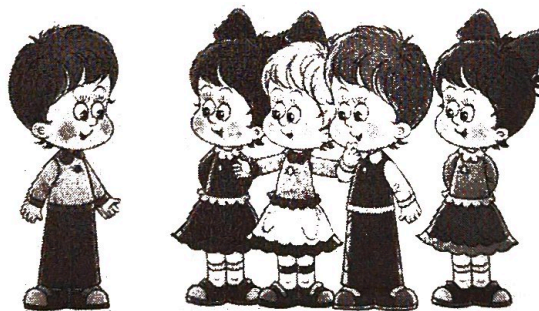
Принято:
на заседании
Педагогического Совета № 1
от «31» 08 2022г.



"СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ"

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на 2022 - 2023 учебный год



Разработала программу
воспитатель: Ишмуратова Н.Н.

г. Саранск, 2022 г.

Содержание программы:

1. Пояснительная записка.
2. Цель и задачи программы.
3. Содержание программы.
4. Этапы реализации программы.
5. Механизм реализации программы.
6. Вид наставничества
7. Ожидаемые результаты.
8. Приложение №1

1. Пояснительная записка.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного профессионального развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций.

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МДОУ «Детский сад № 103».

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- Создание информационного банка данных молодых специалистов;
- Разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- Диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- Создание условий для удовлетворения информационных учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов, в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую рефлексивный самоанализ деятельности, освоение способов самообразования и саморазвития;
- Оказание методической помощи в организации образовательного процесса;
- Организация выявления, изучения и распространение инновационного педагогического опыта;
- Создание системы оценки результативности методического сопровождения;
- Развитие профессионального сообщества молодых педагогов

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

Задачи:

- Оказание методической помощи молодому специалисту (наставляемому) в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- Поддерживать интерес начинающих специалистов к педагогической деятельности;
- Ускорить процесс профессионального становления педагога, развивать способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- Теоретически обосновано выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;
- Определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решений;
- Организация ООД, помощь в постановке целей и задач;
- Углубленное изучение и использование ИКТ технологий;
- Общие вопросы организации работы с родителями.

Сроки реализации программы 01.09.2022-31.05.2023г.

Условия эффективности работы.

- Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её 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.

3. Содержание программы

Наставничество – одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте. Включает в себя планирование, организацию, контроль введения нового работника в должность. Заключается в практической передачи профессиональных и иных

навыков и знаний, от более опытного работника – менее опытному.

Основными принципами движения наставничества являются открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которым, развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

4. Этапы реализации программы

Диагностический этап реализации программы включает в себя:

- изучение локальных актов дошкольного образовательного учреждения о наставничестве;
- закрепление молодых специалистов за педагогами наставляемыми;
- выявление запросов молодых специалистов по оказанию помощи в профессиональной деятельности;
- подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;
- составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей;

Практический этап программы включает в себя:

- изучение теоретического основания и содержания программы дошкольного образовательного учреждения;
- совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- совместное проектирование образовательного процесса, составление плана работы;
- ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-пространственной среды в группах;
- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других дошкольных образовательных учреждений;
- показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
- посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- консультации для молодых специалистов по работе с родителями (законными представителями) воспитанников;
- самообразование молодых специалистов;
- обсуждение образовательной деятельности, использование приемов и методов в различных ситуациях;
- создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации;
- создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки педагогов (если они пришли из других сфер

деятельности).

Аналитический этап программы включает в себя: показ молодыми специалистами открытых мероприятий в дошкольном образовательном учреждении.

Формы организации работы: консультация, беседа, круглый стол, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым педагогом, педагогом-специалистом целей, задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

5. Механизм реализации программы

Реализация программы «Ступеньки к творчеству» рассчитана на один учебный год. Осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами).

Старший воспитатель и заведующий учреждением осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. 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 проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы «Наставничество» представляются на итоговом педагогическом совете.

6. Вид наставничества – наставничество в группе, один наставник и один наставляемый.

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 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 детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.).
- Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).
- Молодой воспитатель несколько дней под руководством старшего воспитателя проходит стажировку у своего более опытного коллеги, т.е. они работают вместе с группой детей наставника. За это время он знакомится с воспитанниками, родителями, помощником воспитателя, изучает режим дня группы, документацию и т.д. Все возникшие вопросы обсуждаются после рабочей смены в присутствии старшего воспитателя.
- По возможности начинающий педагог направляется на ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т.д.
- Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.
- Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.
- Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.
- Взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

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 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.

Приложение №1

Индивидуальный план наставничества

Ф.И.О. наставляемого: Бурунова Татьяна Владимировна

Должность: воспитатель

Отчетный период: 2022-2023 уч.год

| № | Содержание работы | Сроки проведения | Ответственный |
|---|---|------------------|----------------------------------|
| 1 | Помощь в изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОО. Диагностика проблем и затруднений педагога. Оформление документации в соответствии с ФГОС. Консультирование по составлению плана работы на каждый день. Мониторинг детского развития. | Сентябрь | Ишмуратова Н.Н. Бурунова Т.В. |
| 2 | Оказание помощи в организации качественной работы с документацией, ее оформлением: работа по перспективному, комплексно-тематическому планированию, составление календарного плана, плана по самообразованию. | Октябрь | Ишмуратова Н.Н. Бурунова Т.В. |
| 3 | Определение основных функций общения с детьми дошкольного возраста. Изучение молодым специалистом методики проведения ООД, совместная разработка конспектов ООД и детских мероприятий, эффективное использование дидактического и | Ноябрь | Ишмуратова Н.Н. Бурунова Т.В. |

| | | | |
|---|---|---------|-----------------------------------|
| | демонстрационного материала в работе. Оформление наглядной информации для родителей, работа с родителями. | | |
| 4 | Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом. Роль игры в развитии дошкольников. Организация индивидуальной работы с детьми. Совместная подготовка к новогодним детским мероприятиям. | Декабрь | Ишмуратова Н.Н. Бурунова Т.В. |
| 5 | Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми. Использование разнообразных методов и приемов в работе с детьми. | Январь | Ишмуратова Н.Н. Бурунова Т.В. |
| 6 | Использование современных здоровьесберегающих технологий в работе с детьми 4-5 лет. Привлечение молодого специалиста к совместной работе по подготовке к проведению праздника «Масленица». Консультирование по составлению отчета по месячнику. | Февраль | Ишмуратова Н.Н. Бурунова Т.В. |
| 7 | Использование в работе ИКТ. Консультирование по оформлению презентаций. Обсуждение педагогических проблем с воспитателем-наставником, обмен мнениями. | Март | Ишмуратова Н.Н. Бурунова Т.В.. |
| 8 | Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности. | Апрель | Ишмуратова Н.Н. Бурунова Т.В. |

| | | | |
|---|---|-----|----------------------------------|
| | Подготовка к проведению мониторинга развития детей, оформление документации. | | |
| 9 | Проведение мониторинга: изучение методик, обследование воспитанников. Подведение итогов работы. Подготовка к летнему оздоровительному периоду. Совместное оформление документации. | Май | Ишмуратова Н.Н. Бурунова Т.В. |

_____ дата _____ (подпись наставника)

Согласовано

_____ дата _____ (подпись старшего воспитателя)

Ознакомлен _____ дата _____ (подпись подшефного)

Выводы.

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 ДОО, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Современное обеспечение методической литературой.

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

Программа молодого воспитателя «Ступеньки к мастерству» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы

человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»

С.А. Макаренко

Используемая литература

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
 2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
 3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
 4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
- Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.

