

УТВЕРЖДЕНА:
приказом заведующего МБДОУ
ДСКВ № 11 г. Ейска МО Ейский район
от 13.09.2022 г. № 128 - ОД

Программа наставничества в МБДОУ ДСКВ № 11 г. Ейска МО Ейский район

Цель: оказание методической помощи молодым педагогам в повышении профессиональной компетенции, приобщение их к жизни педагогического коллектива, ориентирование на применение современных методов и приемов в работе с воспитанниками, повышение качества воспитательной и образовательной работы в ДОО.

Задачи:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодого воспитателя.
2. Оказание методической и практической помощи молодому воспитателю в повышении уровня организации воспитательной и образовательной деятельности.
3. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня молодого педагога, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
4. Проведение мастер-классов и открытых занятий для воспитателей для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.
5. Изучение и показ приемов использования здоровьесберегающих технологий во время проведения игровых ситуаций и в других режимных моментах.
6. Проведение анализа результативности работы молодого воспитателя во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Работа с молодым специалистом строится с учетом трех аспектов их деятельности:

Воспитатель – молодой специалист	Молодой специалист – ребенок и его родитель	Молодой специалист – коллега
- создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;	Формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их	Оказание поддержки со стороны коллег

- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками; - обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом	родителей	
--	-----------	--

Процесс повышения профессионализма молодого специалиста предполагаем строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, насколько хорошо теоретически подготовлены;
- индивидуальных особенностей;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться)
- имеют ли практический опыт с детьми.

Формы и методы работы с молодым специалистом

Стержнем прогрессивных форм методической работы является активизация познавательной деятельности педагогов. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности

ФОРМЫ И МЕТОДЫ	Консультирование (групповое или индивидуальное)
	Семинары
	Семинары-практикумы
	Ярмарки педагогических идей
	Взаимопосещение
	Деловые игры
	Наставничество

Одной из эффективных форм работы с молодыми кадрами в нашем дошкольном учреждении является наставничество. Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Ничто так не сближает коллектив как общая идея, стремление к достижению цели общими усилиями, когда команда единомышленников представляет собой единое целое, а каждый ее член грамотно и добросовестно выполняет свои профессиональные обязанности. Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации – работодателя, в нашем случае: наставник, молодой специалист и заведующий ДОО. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения; молодой педагог получает знания, развивает знания и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную

профессиональную карьеру, учиться выстраивать конструктивные отношения с наставником; заведующий ДОО повышает культуру и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает взаимоотношения между сотрудниками.

Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей вежливыми, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.



Оценка деятельности молодых специалистов проводится в двух вариантах:

- аттестация на квалификационную категорию
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста
- регулярная оценка (ежегодная) влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением по ДОО.

Под обучением молодых специалистов в ДОО понимается:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе районных методических объединений;
- самообразование – самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Решать поставленные задачи нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

Этапы	Содержание работы
<p>1й этап 1-й год работы Период адаптации Самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег; Задача: Предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</p>	<p>Адаптационная работа включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - беседа заведующего МБДОУ 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. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность 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 в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. - дидактическая подготовка к проведению образовательной деятельности и совместной деятельности с детьми - оценка его педагогической деятельности. Старший воспитатель максимально тактично высказывает замечания, особенно если они носят критический характер. -закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; - заполнение информационной карты педагога; - составление совместного плана молодого специалиста и наставника; Самообразование воспитателя – лучшее обучение (выбор методической темы.

	<p>Молодым воспитателям предлагаются примерные темы по самообразованию, проводится анализ того, как спланировать работу над методической темой на год),</p> <p>- «Школа молодого педагога»</p> <p>Цель: обеспечить постепенное вовлечение молодого воспитателя во все сферы профессиональной деятельности; а также формировать и воспитывать у молодых воспитателей потребность в непрерывном самообразовании;</p> <p>Осуществляя программу «Школа молодого педагога» мы рассчитываем получить следующие результаты:</p> <p>- Сформируются педагогические кадры, способные отвечать вопросам современной жизни.</p> <p>- Сформируется творческий, психологически грамотный педагогический коллектив с пониманием необходимости в непрерывном самообразовании, постоянном повышении профессиональной компетентности.</p> <p>- Повысится доля педагогических работников, желающих участвовать в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.</p> <p>- Деятельность «Школы молодого педагога» способствует тому, чтобы из молодого специалиста за три года «вырос» молодой перспективный воспитатель, знакомый со всеми сферами педагогической деятельности, умеющий анализировать становление собственного мастерства, способный к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.</p>
<p>II этап 2-3-ий годы</p> <p>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.</p>	<p>- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО, - повышение своего профессионального мастерства,</p> <p>- посещение открытых районных мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства;</p> <p>- приобщение педагогов к подготовке и активному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов;</p> <p>- диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое.</p> <p>- проведение семинаров- практикумов по темам согласно годовому плану.</p>
<p>III этап 4-5-ый год работы</p>	<p>складывается система работы, имеются собственные разработки.</p> <p>-воспитатель внедряет в свою работу новые технологии;</p>
<p>IV- этап 6-ой год работы</p>	<p>- происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.</p>

Заключение:

- Молодому педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволит пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.

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

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