

Структурное подразделение государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 10 «Образовательный центр ЛИК» городского округа Отрадный Самарской области детский сад №11
446300 Самарская область, г.Отрадный, ул.Советская 92/Б тел.:(84661) 5-25-09,
факс: (84661) 5-02-85, эл. почта ds11@inbox.ru



УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
С.С. Григорьева
20 21 г.

**Программа наставничества
для работы с молодыми педагогами
СП ГБОУ СОШ №10 «ОЦ ЛИК» г.о. Отрадный
Самарской области детский сад №11**

Отрадный, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Содержание.....	2
2. Паспорт программы.....	3
3. Пояснительная записка.....	5
4. Реализация программы.....	7
5. План работы с молодыми педагогами на учебный год.....	10
6. Заключение.....	12
7. Используемая литература.....	12
8. Приложения	

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название программы	Программа наставничества для работы с молодыми педагогами СП ГБОУ СОШ №10 «ОЦ ЛИК» г.о. Отрядный Самарской области детский сад №11
Срок реализации	3 года
Цель	Оказание помощи молодому педагогу в его профессиональном становлении, повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.
Основные задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя; 2. обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО; 3. оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей; 4. способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; 5. развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании; 6. создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков; 7. привитие интереса к педагогической деятельности.
Основные направления	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

	<ul style="list-style-type: none"> • Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации проведения. • Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. • Разработка и обсуждение планирования. • Взаимное посещение занятий обмена совершенствование методики преподавания. • Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
Условия эффективности работы	<ul style="list-style-type: none"> • 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 информации.
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
--	---

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Одним из важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации системы образования, является развитие кадрового состава, его потенциала, конкурентно способности. Приоритетность этого направления развития образования фиксируется в "Законе об Образовании в РФ" Стратегии развития российского образования до 2020 года, в Профессиональном стандарте педагога и во ФГОС дошкольного образования.

Социальный заказ на подготовку специалистов нового поколения, обладающих современными навыками и умениями, сформулирован в докладе Госсовета РФ «Об образовательной политике России на современном этапе»: «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».

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. Именно такая позиция ориентирует педагога на понимание современных реалий, мотивов и способов взаимодействия с ребенком (Е. В. Бондаревская, Л. И. Божович, М. И. Лисина, В. С. Мухина). Только зрелость личностной, профессиональной позиции воспитателя обеспечивает замену традиционных ценностей обучения на ценности развития личности дошкольника и, следовательно, и повышение качества его образования.

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 отделении 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.

Идея создания программы появилась в результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых педагогов. Программа актуальна для образовательных организаций, где преобладающее большинство молодых педагогов не имеющих опыт работы в детском саду. 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)

Параметры

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.

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

Цель программы: оказание помощи молодому педагогу в его профессиональном становлении, повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Задачи программы:

1. обеспечить условия наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
2. обеспечить научно-методическое, правовое сопровождение педагогической деятельности начинающего педагога в соответствии с ФГОС ДО;
3. оказать помощь в повышении профессионального мастерства путем раскрытия индивидуальных педагогических способностей;
4. способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
5. развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;
6. создание условий для развития инициативы и рефлексивных навыков;
7. привитие интереса к педагогической деятельности.

Реализация программы

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

Важнейшим этапом в профессиональном становлении воспитателей являются первый, второй годы работы в ДО.

Цель наставничества в этот период: увидеть связь между деятельностью молодого специалиста и результатами, выраженными в развитии воспитанников, их общей культуре, умении применять теорию на практике и т. д.

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 можно выстраивать свою деятельность в три этапа:

1й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет затруднения в его умениях и навыках, чтобы выработать план совместной работы.

2й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует план работы с молодым специалистом, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

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.

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.

II ступень – 2 год 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 ДО, 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 отделения.

III ступень – 3-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 приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

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.

Программа наставничества поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.

ПЛАН РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

Сроки	Содержание мероприятий	Ответственный
Сентябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами. 2. Разработка «Положения о школе молодого воспитателя» 3. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов «Диагностическая карта возможностей и затруднений педагога». 4. Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе». 	старший воспитатель, отв. педагог – наставник.
Ноябрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя». 2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 3. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность) 4. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов 	старший воспитатель, педагог – наставник.
Декабрь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений молодыми воспитателями 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 пед. мониторинга 	педагоги - наставники
Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с 	педагоги – наставники

	<p>родителями».</p> <p>3. Контроль за планированием организации работы с родителями</p>	
Февраль	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</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>	старший воспитатель, педагоги – наставники
Март	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно-образовательной работы с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми педагогами.</p> <p>3. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста»</p>	Педагоги – наставники, Молодые педагоги
Апрель	<p>1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.</p> <p>2. Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе.</p> <p>3. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования.</p>	старший воспитатель, педагоги – наставники

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

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

Использованная 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.
5. Модель инновационных комплексов при освоении ФГОС ДО. – М. : ТЦ Сфера; СПб. : Образовательные проекты, 2016. – 128с.
6. Настольная книга старшего воспитателя/авт. -сост. Ю. А. Афонькина, З. Ф. Себрукович. – Волгоград: Учитель, 2015. – 153 с.
7. Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДОУ. – СПб. : ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС», 2012. – 96с.

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. – 168 с.
9. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007, № 2,3,4-2004.
10. Энциклопедия педагогических ситуаций /Под ред. Н. В. Микляевой. – М.:ТЦ Сфера, 2011. – 128с.