

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД № 93»
МБДОУ «ЦРР - детский сад № 93»
305018 г. Курск ул. Резиновая, 26
тел.(4712) 37 – 00 – 07; e-mail: mdou93kursk@yandex.ru**

УТВЕРЖДЕНА

приказом от «02» сентября 2019 г.

№ 231

заведующий МБДОУ «ЦРР –
детский сад № 93»

 И.В.Уткина



**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
«ШКОЛА МОЛОДОГО ПРОФЕССИОНАЛА»**

Курск – 2019

ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

1.1 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.

Данная программа разработана для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 93» (далее по тексту ДОУ) в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и регламентирует деятельность педагогов в системе наставничества.

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.

Цель: повышение уровня профессионального мастерства молодых специалистов, обобщении передового педагогического опыта.

Основные задачи программы:

- Обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку молодых педагогов.
- Повысить теоретический и методический уровень подготовки педагогов, создать условия для успешного овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
- Провести мониторинг результативности работы наставников и наставляемых.

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 непосредственно образовательной деятельности, обмен опытом, совершенствование методики преподавания.
- Совместная подготовка и поведение непосредственно образовательной деятельности
- Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно- методической и справочной литературы.

Ожидаемый результат:

- познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
- качественное изменение отношений в коллективе;
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;

- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

2.1. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

1 этап: диагностический

Оцениваются:

- Наличие педагогического образования (колледж, ВУЗ).
- Теоритическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).
- Наличие опыта практической работы с детьми.
- Ожидаемый результат педагогической деятельности.
- Положительные и отрицательные черты характера педагога.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационным технологиям.

<i>Группы наставляемых</i>	<i>Педагоги, не имеющие опыта практической работы</i>	<i>Педагоги с недостаточной теоретической подготовкой, но имеющие маленький опыт практической работы</i>	<i>Педагоги с теоретической и практической подготовкой, имеющие среднее педагогическое образование</i>
<i>Содержание работы</i>	Усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы	Овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями	Повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, помочь осознать свою профессиональную значимость, степень ответственности за воспитание и обучение детей
<i>Формы работы</i>	Консультации, семинары – практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры педагогических		Дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения,

	мероприятий	поощрения, беседы
--	-------------	-------------------

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: аналитический

- 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.

На основе полученной информации разрабатывается индивидуальный план профессионального становления:

- назначение наставника из числа педагогов (необходимое условие – согласие и выбор его только самим молодым педагогом);
- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в мероприятиях «Школы молодого профессионала»;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

2.2. 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. Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов. 3. Планирование образовательной деятельности на неделю - «С утра до вечера» (планирование разных видов деятельности в течение дня). 4. Рабочая программа педагога. 5. Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе». 	старший воспитатель, наставник
Октябрь-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анкетирование «Личностный паспорт 	старший

Ноябрь	<p>воспитателя».</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования. 3. Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования. 4. Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность). 5. Методика проведения занятий. 6. Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов. 7. Совместная деятельность воспитателя и детей во второй половине дня. 	воспитатель, наставники
Октябрь-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. 4. Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя. 5. Взаимопосещение новогодних утренников. 	наставники
Январь	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2. Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности) 3. Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями». 4. Контроль за планированием организации работы с родителями 	старший воспитатель, педагоги – наставники
Февраль	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей» 3. Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей. 	старший воспитатель, педагог – наставник
Март	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы с детьми. Составление конспектов педагогических мероприятий молодыми педагогами. 3. Круглый стол по теме: «Возрастные особенности 	педагоги – наставники, старший воспитатель, молодые педагоги

	детей дошкольного возраста».	
Апрель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей. 2. Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе. 3. Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования. 	старший воспитатель, педагоги – наставники
Май	Отчёт по наставничеству	наставники

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ РАЗДЕЛ

3.1. СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОУ

Работа с молодыми специалистами строится с учетом основных аспектов:

Старший воспитатель – 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.

Процесс наставничества затрагивает интересы трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.

Наставник	Молодой педагог	Старший воспитатель
Развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения	Получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником	Повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; регулирует взаимоотношения между сотрудниками

3.2. ЭТАПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Профессиональное становление молодой специалиста включает несколько этапов

1 этап – 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, испытываемые в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

- Беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, 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 этап – 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 ДОУ, 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 этап – 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.

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.

3.3. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

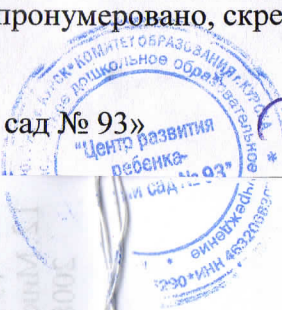
1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.
3. Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.
4. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.
5. Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина. Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с. 3.
6. Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.
7. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
8. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
9. Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.
10. Интернет ресурсы.: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou> <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve>
11. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] .
12. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева– М.: АЙРИС ПРЕСС, 2008.

Прошнуровано, пронумеровано, скреплено печатью

0 ЛИСТОВ

Заведующий
МБДОУ «ЦРР – детский сад № 93»

Уткина И.В.



2008

- 1. Милославская Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Милославская - М.: АНРИС ПРЕСС, 2008
- 2. Кудрявцева Н.В. Организация воспитательной работы в группе / Электронный ресурс. URL: <http://www.miloslavskaya.ru>
- 3. Худякина Е. Молодой специалист в детском саду / Электронный ресурс. URL: <http://www.miloslavskaya.ru>
- 4. Голыгина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М. 2004
- 5. Егорова Т.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Рыжова - Ростов: Учитель, 2008. - 168 с.
- 6. Водопьянова Н.В. Современная подготовка к взаимодействию образовательных учреждений М. 1999
- 7. Васильева А.М., Бухаркина Г.А., Ковалева Н.И. Современная воспитательная работа в детском саду. Современная методика воспитания / Н.В. Водопьянова - М.: ЛТССфера, 2014
- 8. Федякина К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной образовательной организации - М. 2004
- 9. Федякина К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004
- 10. Артюхов М.А. Формирование коллектива ДОУ. Педагогическое сотрудничество.

17 СИНСОК ИНТЕРНАУРЫ