



МУНИЦИПАЛДЫГ БЮДЖЕТТЕН ХАНДЫРЫЛГАЛЫГ ШКОЛА НАЗЫНЫ ЧЕТПЭЭН
УРУГЛАР АЛБАН ЧЕРИ ОВУР КОЖУУННУН СОЛЧУР СУУРНУН «САЛГАКЧЫ»
АТТЫГ УРУГЛАР САДЫ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД «САЛГАКЧЫ» С. СОЛЧУР ОВИЮРСКОГО КОЖУУНА

Приказ № 30

« 30 » августа 2024г.

с.Солчур

«Об утверждении целевой программы наставничества»

В целях организации наставничества над молодыми и вновь поступившими педагогами в учреждение по вопросам приобретения и совершенствования индивидуальных профессиональных навыков, повышения профессионального уровня впервые годы работы в дошкольном учреждении после получения педагогического образования, а также после длительного перерыва в педагогической деятельности на 2024 – 2025 учебный год ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу наставничества для работы с молодыми педагогами МБДОУ детского сада «Салгакчы» с.Солчур.
2. Контроль за качеством реализации воспитательно - образовательной деятельности и за исполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ детский сад «Салгакчы»
с.Солчур Овиюрского кожууна *Монгуш* Монгуш С.С.





МУНИЦИПАЛДЫГ БЮДЖЕТТЕН ХАНДЫРЫЛГАЛЫГ ШКОЛА АЗЫНЫ ЧЕТПЭЭН УРУГЛАР АЛБАН ЧЕРИ
ОВУР КОЖУУННУН СОЛЧУР СУУРНУН «САЛГАКЧЫ» АТТЫГ УРУГЛАР САДЫ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД
«САЛГАКЧЫ» С.СОЛЧУР ОВИЮРСКОГО КОЖУУНА

668133, Республика Тыва, Овюрский кожуун, с.Солчур, ул.Сунгар-оол д.4а

ПРИНЯТО :
на Педагогическом совете
д/с «Салгакчы» с.Солчур
протокол №1
«30»августа 2024 г.

«УТВЕРЖДЕНО»
Приказом заведующего МБДОУ
детский сад «Салгакчы» с.Солчур
№ 38 от 30.08.2024

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

Солчур, 2024

*«Всегда вперёд, после каждого совершенного
шага готовится к следующему,*

*все помыслы отдавать тому,
что ещё предстоит сделать».*
Н.Н. Бурденко

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.

Каждый руководитель ДООУ, 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 ДООУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами.

Начиная свою работу в ДООУ, они испытывают потребность в общении с коллегами, в более глубоком знании психологии детей, методик дошкольного воспитания.

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

1. Постановка цели, задач;
2. Составление программы;
3. Подбор средства реализации программы;
4. Контроль и коррекция.

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.

Таким образом, данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

- Чтобы учить, сам должен много знать, уметь, верить.
- Тот, кто занят воспитанием души ребёнка, должен верить в него.
- Верить в свои педагогические возможности, никогда не опускать руки, даже когда, казалось бы, ничего не получается.

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.

В каждом ДОУ складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, 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.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, психологам ДОУ.

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Цель: Создание в ДОУ условий для профессионального роста молодых специалистов, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. **Задачи:**

Обеспечение профессионального и творческого роста молодых педагогов;

Способствовать освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности; развитие познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями;

Обеспечение наиболее лёгкой адаптации молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;

Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре (под корпоративной культурой мы понимаем устойчивый, сложившийся в процессе жизнедеятельности учреждения, стиль работы его сотрудников, принципы организации внутренних процессов учреждения и стратегии деятельности, обеспечивающих стабильное функционирование и развитие) учреждения, объединять вокруг традиций ДОУ. 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 и закреплены в локальных нормативных актах ДОУ;

- профессиональная адаптация воспитателя осуществляется в неразрывной связи с процессом его личностного и профессионального развития и определена в методической работе ДОУ;

-в организации педагогического труда имеют место максимальный учет личностных особенностей и уровня профессиональной подготовки, активная поддержка личностного и профессионального роста воспитателя; -материально-техническое обеспечение образовательного процесса соответствует современным требованиям и помогает педагогу реализовать инновационные подходы.

По окончании реализации программы с воспитателями планируется собеседование по следующим вопросам:

- планирование;
- использование педагогических технологий, форм и методов при организации работы с детьми дошкольного;
- особенности работы с семьями, имеющими различный социальный статус.

С учетом возникающих затруднений – вносится в план работы ШМП необходимые коррективы.

Данная программа является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во-вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в ДОУ.

Основные направления

1. Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
2. Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастерклассов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации проведения НОД.
3. Изучение нормативно-правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию основной образовательной программы. Разработка и обсуждение планирования.
4. Взаимное посещение занятий с целью обмена опытом, совершенствования методики проведения НОД.
5. Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебнометодической и справочной литературы. **Формы работы:**

Педагогические мастерские (обмен опытом работы педагогов, имеющих разные квалификационные категории).

Мастер – классы (передача высококвалифицированными педагогами своего опыта).

Консультации молодых педагогов (помощь в адаптации и знакомство с системой работы, направленной на повышение педагогической грамотности молодых специалистов и воспитателей, имеющих перерыв в работе).

Семинары – практикумы, деловые игры, взаимопросмотры, творческие отчеты, презентации.

Метод моделирования и анализа методических ситуаций. (нахождение обоснованного решения возникающих проблем, благодаря множеству вариантов их решения, предложенных педагогами в ходе работы по их анализу).

Тренинги по совершенствованию профессиональных умений.

Диалоги, активизирующие мыслительную и познавательную деятельность.
Анализ результатов собственной деятельности.

Работа по самообразованию, изучение методической литературы.

Участие в анкетировании и опросах. **Условия**

эффективности работы

1. Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;
2. Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;
3. Сочетание теоретических и практических форм;
4. Оценка результатов работы (диагностика развития детей);
5. Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно методической информацией.

2. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ

1 этап – диагностический

Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).

Теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников).

Наличие опыта практической работы с детьми.

Ожидаемый результат педагогической деятельности.

Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.

Формы и методы работы на этом этапе:

Собеседование, тренинги, интервью, наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса, опрос, анкетирование.

В зависимости от результатов диагностического этапа педагоги делятся на три группы:

1. Воспитатели, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.

2. Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической деятельности.

3. Воспитатели со слабо развитой мотивацией труда.

Содержание и цели работы:

1 группа: усвоение теоретического материала, формирование навыков практической работы.

2 группа: овладение навыками практической работы с детьми и родителями.

3 группа: повышение интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, оказание помощи в осознании своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

Формы и методы работы:

1, 2 группы: консультации, семинары-практикумы, беседы, изучение методической литературы, взаимопосещения, коллективные просмотры, анализ педагогических ситуаций.

3 группа: дискуссии, круглые столы, деловые игры, убеждения, поощрения, беседы.

2 этап – практический (руководство качеством)

Содержание работы:

- мотивация педагога на саморазвитие, построение циклограммы индивидуальной работы с педагогом;
- создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- оказание взаимоподдержки и взаимопомощи;
- осуществление координации действий молодых воспитателей в соответствии с задачами ООП ДОУ;
- разработка перспективных, календарных планов работы с детьми, конспектов разных видов деятельности в соответствии с возрастными особенностями и содержанием реализуемой программы;
- формирование аналитических умений: анализ разных видов образовательной деятельности, самоанализ;
- оказание методической помощи, в том числе и опытными педагогами;
- помощь в подборе и использовании педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала;

- выявление роста потенциальных возможностей педагога и затруднений; - разработка индивидуального плана профессионального становления; Практический этап можно условно разделить на три ступени:

1 ступень (1-ый год работы, стажировка)

Содержание работы:

- знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (от того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста);
- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- отбор форм и методы, которые будут содействовать профессиональному становлению молодого специалиста;
- совместная с старшим воспитателям подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;
- систематическая оценка педагогической деятельности молодого воспитателя (молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда);
- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом (если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист);
- составление совместного плана молодого специалиста и наставника;
- взаимодействие молодых педагогов разных детских садов;
- помощь в организации работы по самообразованию (выбор методической темы, литературы).

2 ступень – 2–5-й годы 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 занятий на уровне детского сада.

3 ступень – 5-6 -й годы работы (становление):

- складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами;
- появляются собственные практические разработки;
- педагог внедряет в свою работу новые технологии;
- происходит совершенствование, саморазвитие;
- появляется устойчивый интерес к профессии, необходимость в проявлении творчества;
- совершенствуются навыки самооценки, самоконтроля;

•имеется желание повышать своё образование и квалификационную категорию, возможность обобщить опыт работы.

2 этап – аналитический

Содержание работы:

- анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- отслеживание динамики профессионального роста;
- определение рейтинга молодого педагога среди коллег, родителей;
- самоанализ деятельности молодого воспитателя за определенный период; - подведение итогов, выводы;
- перспективы дальнейшей работы.

Основные аспекты взаимодействия с молодыми педагогами:

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.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – КОЛЛЕГА:

- оказание поддержки со стороны коллег.

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество заслуживает самого пристального внимания, в нем отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Наставничество - одна из функций работника, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте.

- Включает в себя планирование, организацию и контроль введения нового работника в должность.

- Заключается в практической передаче профессиональных и иных навыков и знаний от более опытного работника - менее опытному.

Цель наставничества в ДООУ – оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении; формирование в ДООУ кадрового ядра.

Задачи наставничества:

1. Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ДООУ;

2. Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

3. Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДООУ;

4. Организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи начинающим педагогам:

- в проектировании и моделировании воспитательно-образовательного процесса;

- проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;

- формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно-образовательной работы;

- формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;

- формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

Наставником является опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики дошкольного образования.

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, иметь опыт работы в дошкольном учреждении не менее 5 лет.

Кандидатуры наставников утверждаются руководителем образовательного учреждения.

Назначение наставника производится и утверждается приказом руководителя с указанием срока наставничества (не менее одного года).

Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных.

Систематическая работа наставничества обеспечивает:

- отработку усвоенных в период обучения содержания и методов педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДООУ на практике;

- сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения к другому;
- повышение качества образовательной работы за счет применения опыта талантливых педагогов.

3.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;

Своевременное 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.

«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».

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.

