



Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Начальная школа -детский сад № 115»
150045, г.Ярославль, улица Батова 9А

Принято на
Педагогическом совете
МОУ «Начальная школа -детский
сад № 115»
Протокол № 1 от
30.08.2024 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ «Начальная
школа- детский сад № 115»
Н.Н. Зеленина
Приказ №128 от 30 августа 2024 г.



Программа по наставничеству МОУ « Начальная школа-детский сад № 115»

**Ярославль,
2024год**

Оглавление

	Содержание	№ стр.
	Пояснительная записка.	3
I.	Паспорт Программы.	4
II.	Поэтапная реализация Программы.	7
	Заключение.	13

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 ОУ, старший воспитатель, завуч по УВР 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 ОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми педагогами.

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

Алгоритм данной программы предполагает следующее:

- Постановка цели, задач;
- Составление программы;
- Подбор средств реализации программы;
- Определение способов реализации программы,
- 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 педагогов, 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 педагогов. При взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

I. Паспорт программы

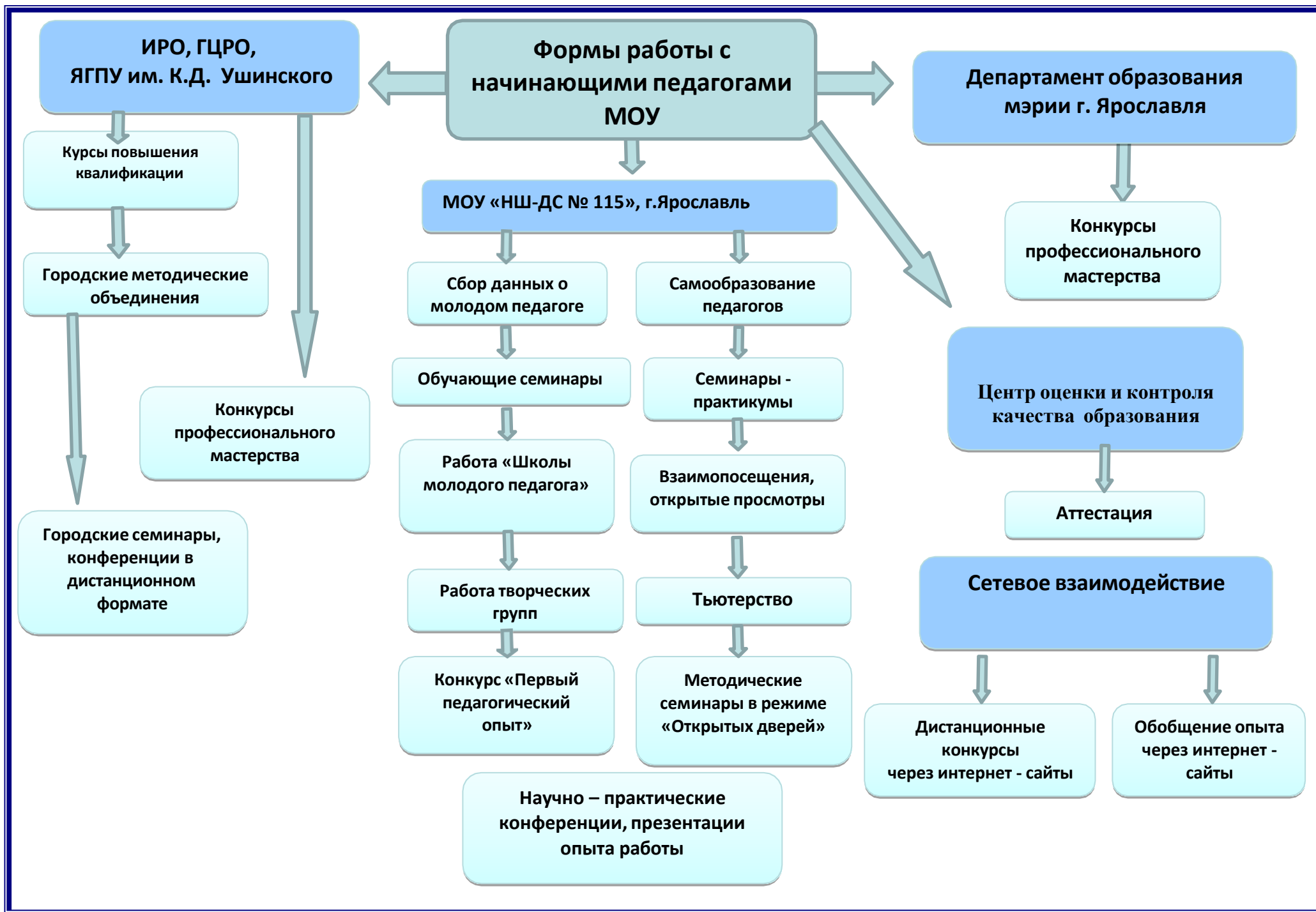
Цель: помощь молодым педагогам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей (законных представителей).

Основные задачи программы

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки педагогов.
- Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов, овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.
- Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

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 занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.



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 информации.

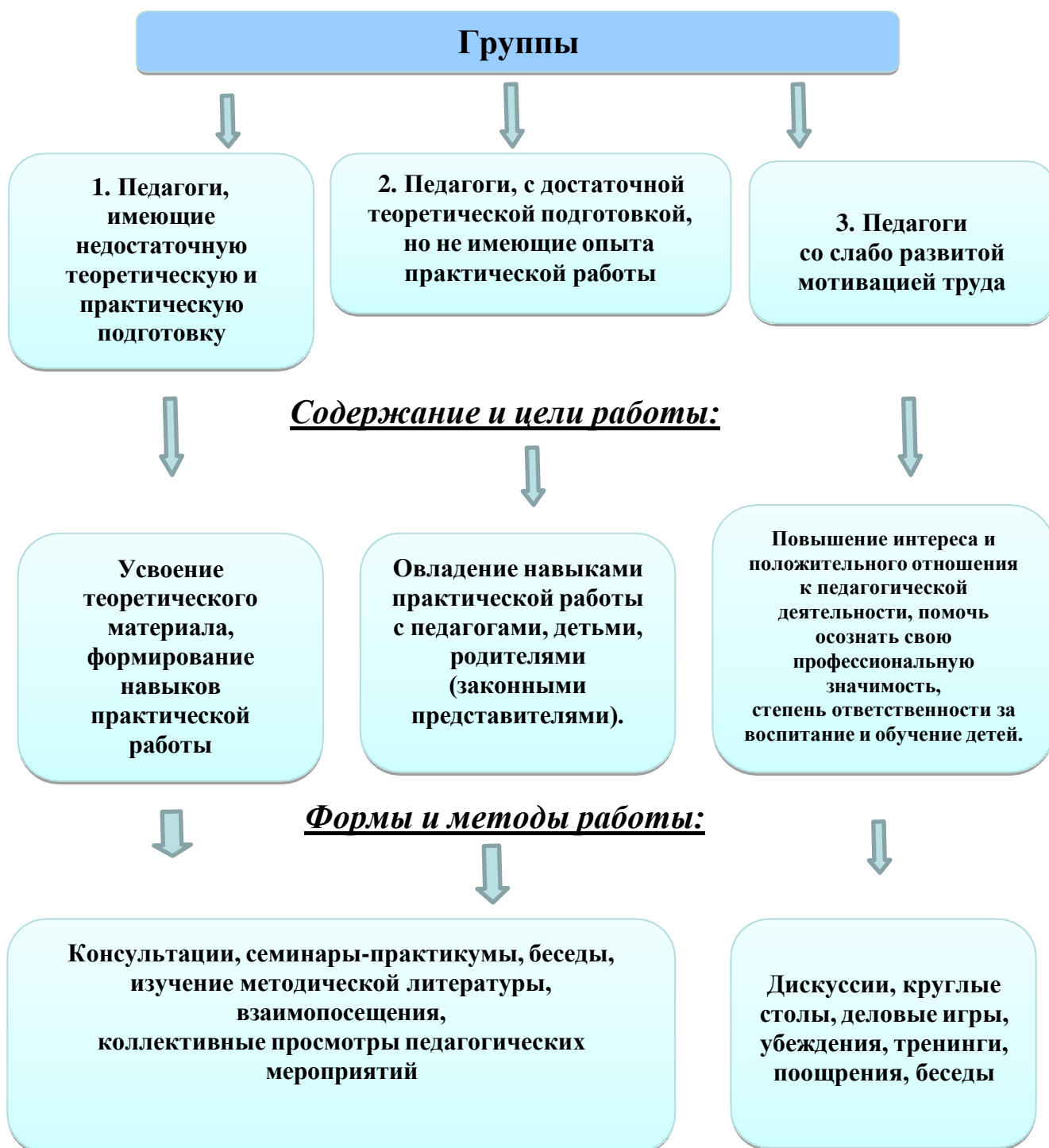
II. Поэтапная реализация программы

Цель: помощь молодому педагогу в профессиональном становлении.

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.

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



2 этап: практический

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами ОУ 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: диагностический

- Анализ результатов работы молодого педагога с детьми;
- Динамика профессионального роста;
- Рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей (законных представителей);
- Самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- Перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- Подведение итогов, выводы.

Использовать в работе с молодыми педагогами и разработку индивидуального плана профессионального становления:

- назначение наставника из числа педагогов
- педагогическое самообразование и самовоспитание;
- участие в мероприятиях «Школы молодого педагога»;
- участие в работе методического объединения;
- участие в жизни детского сада.

Работу с молодыми педагогами строить с учетом основных аспектов:

Старший воспитатель – молодой педагог:

- создание условий для легкой адаптации молодого педагога на работе;
- обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом.

Молодой педагог- ребенок и его родитель (законный представитель):

- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей (законных представителей).

Молодой специалист - ребенок:

- оказание поддержки со стороны коллег:

В современных условиях выпускник ВУЗа, колледжа должен максимально в 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 трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации - работодателя.



В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

1 ступень – 1 год работы (стажировка, адаптация) - *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 (законных представителей), 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 руководителя ОУ при приеме на работу молодого педагога, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ОУ, традициями, определение рабочего места.

- Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.
- Знакомство с детским садом, представление молодого педагога 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 педагог 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 (законными представителями), младшим воспитателем, 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 педагог, 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 педагог испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- Закрепление педагога-наставника за молодым специалистом.
- Составление совместного плана молодого педагога и наставника.
- Взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

2 ступень – 2-3-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 (законных представителей), коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОО, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия, методические объединения 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 – 4-5-й год работы (становление) - складывается система взаимоотношений с детьми, родителями (законными представителями), 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 педагогического опыта работы.

План работы по наставничеству

Цель: Оказание помощи молодым и начинающим педагогам в их профессиональном становлении, формирование в ОУ квалифицированного педагогического состава.

Задачи:

- привитие молодым и начинающим педагогам интереса к педагогической деятельности;

- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива, правил поведения в образовательном учреждении, сознательное и творческое отношение к выполнению своих должностных обязанностей.

№ п/п	Сроки	Содержание работы	Ответственный	Контроль
1.	сентябрь	1. Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности. 2. Определение педагогов-наставников для молодых педагогов. 3. Индивидуальное консультирование педагогов по возникающим вопросам.	Старший воспитатель /Завуч по УВР	-
2.	октябрь	1. Мониторинг детского развития (начало года). 2. Консультации в составлении перспективного и календарно-тематического плана работы. 3. Выбор темы по самообразованию, составление плана по самообразованию.	Завуч по УВР Старший воспитатель, Педагог-наставник	Результаты мониторинга детского развития. Проверка перспективного и календарно-тематического плана
3.	ноябрь	1. Рекомендации в изучении методической литературы, знакомство с опытом работы коллег и наставника. 2. Изучение методических разработок «Как подготовить конспект ООД». 3. Разработка индивидуальных адаптированных образовательных программ для учащихся с ОВЗ. 4. Составление индивидуальной карты развития ребенка.	Завуч по УВР Старший воспитатель, Педагог-наставник	Посещение ООД, с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения
4.	декабрь	1. Рекомендации по созданию и обогащению развивающей предметно-пространственной среды в группе, кабинете, пополнение зон РППС. 2. Консультация «Особенности проведения дидактических игр».	Завуч по УВР Старший воспитатель, Педагог-наставник	Просмотр проведения дидактической игры
5.	январь	1. Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников: формы работы, организация родительских собраний. 2. Организация проектной деятельности. Основные направления работы над проектом. Оформление проектов и их разработка.	Завуч по УВР Старший воспитатель, Педагог-наставник	Просмотр материалов по работе с родителями (законными представителями) детей. Проект.

6.	февраль	1. Знакомство с основной задачей работы педагога - укрепление здоровья и безопасного поведения детей. 2. Организация двигательного режима. 3. Основные направления работы специалистов ДОУ.	Инструктор по физической культуре Педагог-наставник	Просмотр утренних зарядок, гимнастик после сна, организация индивидуальной работы
7.	март	1. Организация игровой деятельности, пополнение картотеки игр.	Педагог-наставник Завуч по УВР	Просмотр игровой деятельности
8.	апрель	1. Организация и проведение прогулок с детьми, составление картотеки прогулок и наблюдений.	Педагог-наставник	Просмотр прогулки
9.	май	1. Мониторинг детского развития (конец года). 2. Особенности работы с детьми в летний оздоровительный период. Содержание работы, профилактика травматизма.	Педагог-наставник	Результаты мониторинга
10.	В течение года	Посещение всех видов занятий.	Молодые педагоги	Посещение НОД
11.	В течение года	Посещение режимных моментов.	Молодые педагоги	Посещение режимных моментов.
12.	В течение года	Посещение мастер-классов, вебинаров, семинаров и т.д.	Молодые педагоги	Посещение мероприятий
13.	В течение года	Участие в конкурсах различного уровня	Молодые педагоги	Итоги участия в конкурсах

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 ОУ, 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 педагога «Путь к успеху» 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.*