

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение –
детский сад №57 «Белочка» г. Улан-Удэ комбинированного вида**

Проспект Победы, д. 9 А, г. Улан – Удэ, Республика Бурятия, 670017

Тел/факс 8(3012)21-60-10, 21-66-57, E-mail:belochka-57@yandex.ru

Утверждаю:

заведующий МБДОУ № 57
Р.Е.Осокина
2022г



ПРОГРАММА «Ступеньки к мастерству»

наставничества для работы с молодыми педагогами

МБДОУ – детский сад №57 «Белочка» г. Улан-Удэ комбинированного вида

Улан-Удэ
2022

Содержание:

1	Пояснительная записка	3-4
2	Паспорт программы	5-7
3	Поэтапная реализация программы	8-14
4	План наставничества	15-16
5	Заключение	17

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 ДОУ, 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 ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Программа нацелена на работу с молодыми специалистами, воспитателями.

Начиная свою работу в ДОУ, 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 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.

Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям, психологам ДОУ.

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.

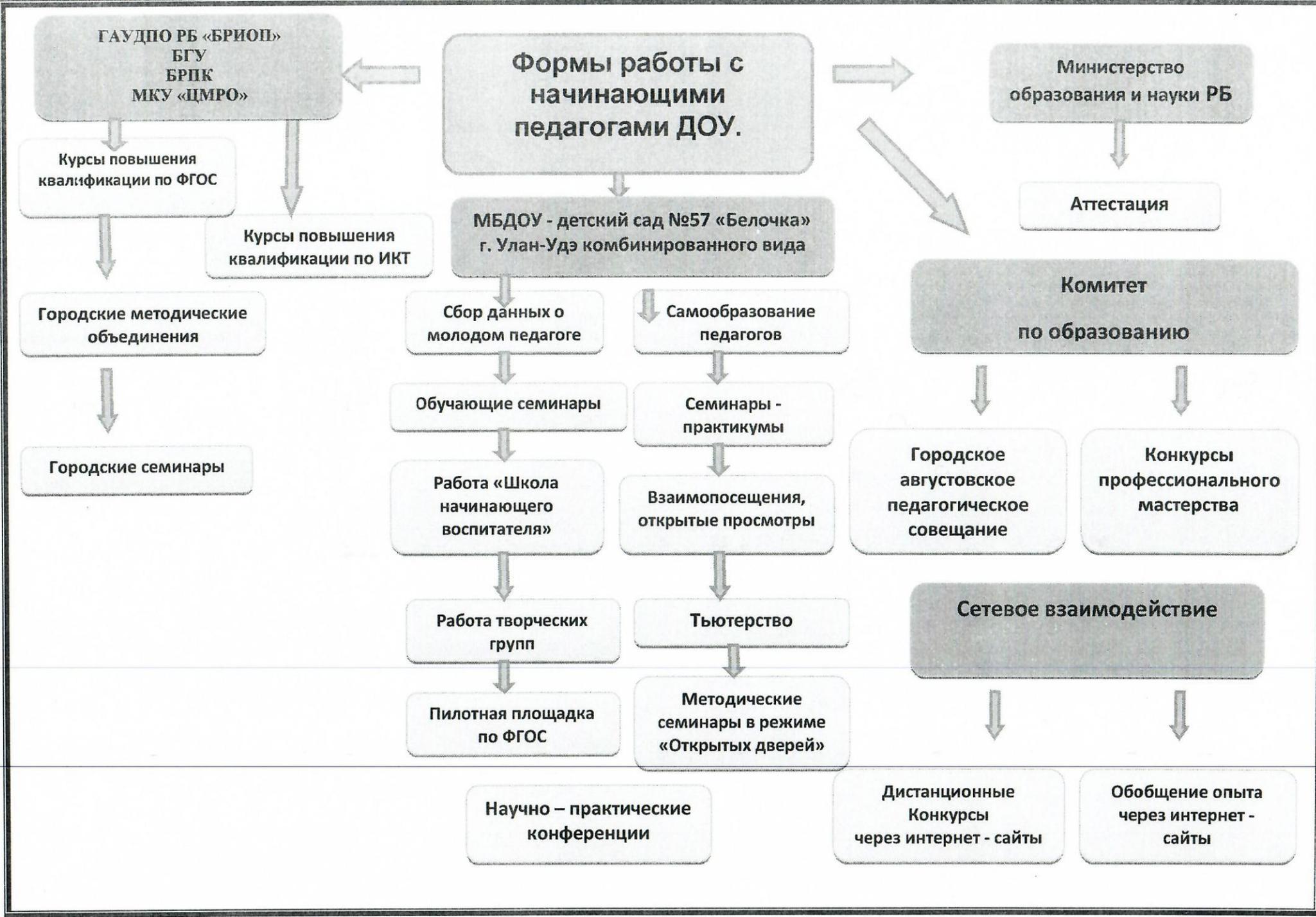
Цель: помочь молодым воспитателям, специалистам в повышении квалификации, уровня профессионального мастерства и обобщении передового педагогического опыта, адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

Основные задачи программы:

- Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки воспитателей.
- 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.



ГАУДПО РБ «БРИОП»
БГУ
БРПК
МКУ «ЦМРО»

Формы работы с начинающими педагогами ДОУ.

Министерство образования и науки РБ

Курсы повышения квалификации по ФГОС

Курсы повышения квалификации по ИКТ

МБДОУ - детский сад №57 «Белочка» г. Улан-Удэ комбинированного вида

Аттестация

Городские методические объединения

Сбор данных о молодом педагоге

Самообразование педагогов

Комитет по образованию

Городские семинары

Обучающие семинары

Семинары - практикумы

Городское августовское педагогическое совещание

Конкурсы профессионального мастерства

Работа «Школа начинающего воспитателя»

Взаимопосещения, открытые просмотры

Сетевое взаимодействие

Работа творческих групп

Тьютерство

Пилотная площадка по ФГОС

Методические семинары в режиме «Открытых дверей»

Научно - практические конференции

Дистанционные конкурсы через интернет - сайты

Обобщение опыта через интернет - сайты

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.

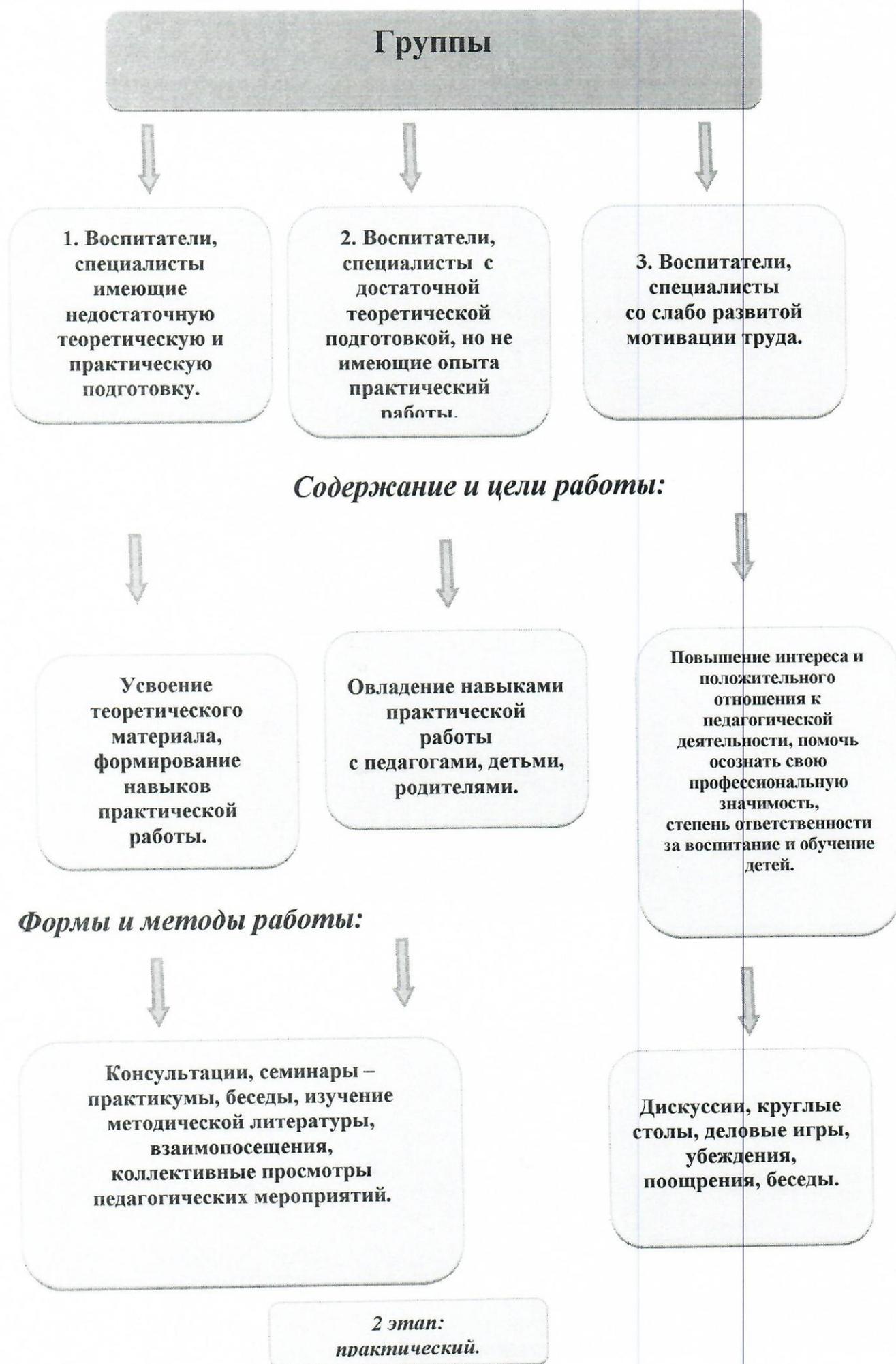
II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ.

Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.

***1 этап:
диагностический.***

- Педагогическое образование (колледж, ВУЗ, факультет).
- Теоритическая 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:



- 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.

Использовать в работе с молодыми воспитателями и разработку индивидуального плана 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 воспитателя»;
- ✦ участие в работе методического объединения;
- ✦ участие в жизни детского сада.

Работу с молодыми воспитателями, специалистами строить 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.

Молодой специалист –ребенок:

✦ оказание поддержки со стороны коллег:

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничества 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) - 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 ДОО 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.).
- ✚ 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 ступень – 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 ДОО, 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 ступень – 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.

План наставничества

№ п/п	Планируемые мероприятия		Срок исполнения
	тема	рассматриваемые вопросы	
1.	Изучение нормативно-правовой базы.	<ul style="list-style-type: none"> • ФГОС ДО • Закон об образовании 	Сентябрь, октябрь
3.	ООП ДО	<ul style="list-style-type: none"> • Подборка методической литературы по ОО «Познавательное развитие» • Собеседование по изученной методической литературе 	Ноябрь
3.	Непосредственная образовательная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> • Посещение НОД коллег, с целью перенять передовой педагогический опыт • Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений. ОО «Познавательное развитие»	Декабрь
4.	Работа с родителями	Планирование и осуществление работы с родителями	1 раз в месяц
5	Режимные моменты	<ul style="list-style-type: none"> • Организация и проведение прогулки (все составляющие части) • Обеспечение совместной деятельности детей и педагога в свободное от НОД время 	1 раз в месяц в течении года
6.	Владение речью как средством общения и культуры; Развитие речевого творчества	Планирование и осуществление работы по овладению воспитанниками речью как средством общения и культуры, развития их речевого творчества	Февраль
7	Развитие связной, грамматически правильной диалогической и монологической речи Развитие звуковой и интонационной культуры речи, фонематического слуха	Планирование и осуществление работы по развитию связной, грамматически правильной диалогической и монологической речи, развитию звуковой и интонационной культуры речи, фонематического слуха.	Март

8	Знакомство с книжной культурой, детской литературой; Обогащение активного словаря	Планирование и осуществление работы по знакомству воспитанников с книжной культурой, детской литературой, обогащению их активного словаря.	Апрель
9	Формирование звуковой аналитико-синтетической активности как предпосылки обучения	Планирование и осуществление работы по формированию звуковой аналитико-синтетической активности воспитанников как предпосылки обучения грамоте.	Май
10	Досуги и праздники	Организация подготовки детей к праздникам, досугам и педагогическая позиция при проведении праздников в ДОУ	В течение года
11	Непосредственная образовательная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> • Посещение НОД коллег, с целью перенять передовой педагогический опыт • Посещение наставником НОД с целью выявления профессиональных затруднений. 	1 раз в месяц в течение года

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 638659264186898037567612618100491810558963417964

Владелец Осокина Раиса Емельяновна

Действителен с 04.12.2023 по 03.12.2024