

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
города Нижневартовска детский сад № 52 «Самолетик»

**Программа по наставничеству
в МАДОУ города Нижневартовска
№ 52 «Самолетик»
«Школа молодого педагога»**

Воспитатель: Голубева Г.В.

Нижевартовск2021г.

Пояснительная записка

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается большой напряженностью. От того, как пройдет этот период, зависит, состоится новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Результаты исследований показывают, что многие молодые воспитатели боятся собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуются, что что-нибудь не успеют, забудут, упустят. Такой воспитатель не способен ни на творчество, ни, тем более, на инновации.

Чтобы этого не произошло, молодым воспитателям нужно целенаправленно помогать, создать в ДОО необходимые организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального роста и более легкой адаптации молодых специалистов в коллективе.

Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрация дошкольного учреждения к каждому старается подходить дифференцированно. Согласно существующей в ДОО традиции воспитатели на группах подбираются по принципу компетентной профессиональной поддержки, позволяющему создавать тандемы из опытных и начинающих воспитателей. Таким образом, на группе работает молодой специалист и его наставник.

Нормативно - правовые основы разработки Программы:

1. Закон РФ «Об образовании»;
2. Положение о наставничестве;
3. Приказ заведующей ДОО об организации наставничества;
4. План работы совета наставников;
5. Протоколы заседаний совета наставников.
6. Методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.
7. Отчеты молодых специалистов о проделанной работе.
8. Отчеты наставников о проделанной работе с отзывами и предложениями по дальнейшей работе наставников

Цель Программы дошкольного наставничества в образовательном учреждении - оказание помощи молодым специалистам и воспитателям в их профессиональном становлении, а также формирование в МАДОУ кадрового ядра.

Задачи Программы дошкольного наставничества:

1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;

2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
3. Привить молодым специалистам и воспитателям интерес к педагогической деятельности и закрепить их в образовательном учреждении;
4. Ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста и воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
5. Совместно планировать карьеру молодых специалистов с наставником;
6. 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 ДООУ.

Условия эффективного наставничества

Педагоги должны понимать, что результативной работа наставничества будет в случае:

- Взаимной заинтересованности сторон;
- Административного контроля за процессом наставничества ;
- Подведением промежуточных результатов сотрудничества.

Формы, средства и методы работы

В рамках наставничества над молодыми специалистами в работе наставника используем следующие формы и методы:

- обучение на рабочем месте;
- участие в работе методических объединений (ДООУ, города);
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- открытые занятия коллег;
- решение и анализ педагогических ситуаций;
- обучение составлению подробных планов - конспектов занятий и т.д.

В ходе решения программных задач выделяется три этапа:

Этапы деятельности

Адаптационный этап. В этот период педагог-наставник определяет ряд обязанностей, полномочий молодого специалиста. Также для себя он отмечает недостатки в имеющихся умениях и навыках, для составления конкретной программы адаптации.

Основной этап. В этот период наставник реализует программу адаптации молодого коллеги, проводит работу по коррекции умений и навыков. Здесь же наставник помогает молодому специалисту составить собственную программу

профессионального роста.

Контрольно-оценочный этап. На этом этапе наставник может проверить уровень профессиональной компетентности воспитателя, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей.

этапы	Содержание работы
<p>I этап</p> <p>Период адаптации самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег; задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.</p>	<p>Адаптационная работа включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none">- беседа заведующего ДООУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом ДООУ, 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. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность 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.
<p>II этап</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none">- изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДООУ,- повышение своего профессионального мастерства,- посещение открытых городских мероприятий: методические объединения воспитателей, конкурсы профессионального мастерства;- «Неделя успехов» (привлечение к показу занятий на уровне детского сада);- приобщение педагогов к подготовке и посильному участию в проведение педагогических часов, педагогических советов;- диспуты, ярмарки педагогических идей, деловые игры, мастер-классы, тренинги и многое другое. <p>проведение семинаров - практикумов по темам:</p>

<p align="center">III этап</p> <p>Контрольно-оценочный</p>	<ul style="list-style-type: none"> - складывается система работы, имеются собственные разработки. - воспитатель внедряет в свою работу новые технологии; - происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.
--	--

Работа с молодыми специалистами строится с учетом трех аспектов их деятельности:

1. «Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе - 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.

2. «Молодой специалист - ребенок и его родитель (законный представитель)»

- формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

3. «Молодой специалист - коллега»

- оказание поддержки со стороны коллег.

Оценка деятельности молодых специалистов проводится в двух вариантах:

- аттестация на квалификационную категорию;
- мониторинг профессиональной деятельности молодого специалиста;
- регулярная оценка (ежеквартальная, ежегодная) влияет на премию и другие стимулирующие выплаты.

В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение инструкций, выполнение индивидуальных планов работы и развития сотрудников, вклад в реализацию задач учреждения. Данный вид оценки регулируется положением по МАДОУ.

В коллективе, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, начинающий воспитатель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Под обучением молодых специалистов в ДОУ понимается:

- обучение педагога на рабочем месте, практика наставничества, участие в работе педагогических объединений;
- самообразование - самостоятельное изучение образовательной программы, работа по плану саморазвития;
- обучение на тематических курсах;
- организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов.

Результативность:

1. Молодому педагогу самостоятельная работа по самообразованию позволит

пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять глубокий и детальный анализ возникающих в работе с детьми ситуаций.

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

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

Список литературы:

В ходе составления Программы по наставничеству использовались интернет ресурс