

Принято
Педагогический совет
МБДОУ детский сад «Чечек» КВ
с. Хандагайты Овюрского кожууна
Протокол № 12 от 14.09.2022

Утверждено
Заведующий МБДОУ
детский сад «Чечек» КВ
Чиесэ Монгуш Ч.А.
№ 214-б от 14.09.2022г.



ПРОГРАММА
по организации наставничества в муниципальном бюджетном
дошкольном образовательном учреждении детский сад «Чечек»
комбинированного вида
с. Хандагайты Овюрского кожууна на 2022 – 2023 учебный год

Разработана: старшим воспитателем
МБДОУ детский сад «Чечек» КВ
с. Хандагайты Овюрского кожууна
Монгуш С.В.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества дошкольного учреждения
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Чечек» комбинированного вида с. Хандагайты Овюрского кожууна
Адрес организации исполнителя	668130, Республика Тыва, Овюрский район, с. Хандагайты, ул. Октябрьская, дом 17
Телефон	8(39444)21-2-00
Эл.почта	chechekovur@mail.ru
Ф.И.О. составителя	Монгуш Саяна Валерьевна
Должность	Старший воспитатель
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации; 2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений; 3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс; 4. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
Краткое содержание программы	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог.</p> <p>Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДООУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.</p>

<p>Актуальность программы</p>	<p>В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.</p>
<p>Новизна программы</p>	<p>Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.</p>
<p>Планируемые результаты программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы; 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; 4. Совершенствование приемов, методов работы; 5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий; 6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Пояснительная записка

Программа наставничества разработана в соответствии с:

1. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организации, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
2. Приказом Министерства образования Республики Тыва от 18.03.2022 № 209-Д «Об утверждении положения о региональной целевой модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет»,
3. Приказом Муниципального казенного учреждения Управления образованием администрации Овюрского кожууна от 12.09.2022г. № 131 «О внедрении целевой модели наставничества»,
4. Положением о системе наставничества педагогических работников МБДОУ детского сада «Чечек» КВ от 14.09.2022г. протокол № 1,
5. Приказом об организации наставничества МБДОУ детский сад «Чечек» КВ с. Хандагайты Овюрского кожууна на период 2022-2023гг № 214-б от 01.09.2022г.

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.

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:

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 **навыков**:

- *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, наставникам.

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, мастер-классов, 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, учебно-методической 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, выставки.

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, спектров 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 воспитателем подготовка к проведению занятий совместной деятельности с детьми;

- систематическая оценка педагогической деятельности молодого воспитателя (молодой воспитатель испытывает потребность во своевременной положительной оценке своего труда);

- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом (если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится опытный 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, снижение 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 глубоко. 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 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 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 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 педагогов и умение формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать условия их решения;
- формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

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

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и опытом 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 процессе 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.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимо:

Обоснованный выбор системы методической работы на основе инновационной деятельности;

Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;

Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, 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 «Секреты успешного 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

1. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022 - №2. - С.14-22.
2. Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н. Черноусова // Методист. - 2022 - №8. - С.27-29.
3. Соколова, Л.В. Управление профессиональным становлением молодых педагогов в условиях реализации ФГОС [Текст] / Л. В. Соколова, А. В. Молчанова, О. П. Дроздова // Методист. - 2020 - №2. - С. 14-19.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 12 листов

Подпись Алиса Квангзиев М. П.

М.П.



ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа по организации наставничества дошкольного учреждения
Организация исполнитель	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад «Чечек» комбинированного вида с. Хандагайты Овюрского кожууна
Адрес организации исполнителя	668130, Республика Тыва, Овюрский район, с. Хандагайты, ул. Октябрьская, дом 17
Телефон	8(39444)21-2-00
Эл.почта	chechekovur@mail.ru
Ф.И.О. составителя	Монгуш Саяна Валерьевна
Должность	Старший воспитатель
Целевая группа	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Цель программы	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов в условиях образовательного пространства
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помочь молодому педагогу в личностной и социально - педагогической адаптации; 2. Создать условия для профессионального становления и самореализации молодого педагога через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений; 3. Оказать методическую помощь молодому педагогу во внедрении современных идей в образовательный процесс; 4. Сформировать у молодого педагога потребность в непрерывном самообразовании.
Краткое содержание программы	<p>В программе раскрываются организационные и содержательные подходы к организации работы с молодыми специалистами через организацию работы наставник-педагог.</p> <p>Содержательными компонентами программы являются механизмы организации работы с молодыми педагогами в ДООУ. Разработка содержания и форм работы с молодыми педагогами.</p>

<p>Актуальность программы</p>	<p>В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.</p>
<p>Новизна программы</p>	<p>Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.</p>
<p>Планируемые результаты программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы; 3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии; 4. Совершенствование приемов, методов работы; 5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий; 6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.

Пояснительная записка

Программа наставничества разработана в соответствии с:

1. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организации, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
2. Приказом Министерства образования Республики Тыва от 18.03.2022 № 209-Д «Об утверждении положения о региональной целевой модели наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, а также молодых педагогов до 35 лет, в том числе со стажем работы до трех лет»,
3. Приказом Муниципального казенного учреждения Управления образованием администрации Овюрского кожууна от 12.09.2022г. № 131 «О внедрении целевой модели наставничества»,
4. Положением о системе наставничества педагогических работников МБДОУ детского сада «Чечек» КВ от 14.09.2022г. протокол № 1,
5. Приказом об организации наставничества МБДОУ детский сад «Чечек» КВ с. Хандагайты Овюрского кожууна на период 2022-2023гг № 214-б от 01.09.2022г.

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.

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:

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 **навыков**:

- *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, наставникам.

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, мастер-классов, 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, учебно-методической 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, выставки.

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, спектров 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 воспитателем подготовка к проведению занятий совместной деятельности с детьми;

- систематическая оценка педагогической деятельности молодого воспитателя (молодой воспитатель испытывает потребность во своевременной положительной оценке своего труда);

- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом (если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится опытный 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, снижение 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 глубоко. 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 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 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 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 педагогов и умение формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать условия их решения;
- формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции.

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

Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и опытом 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 процессе 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.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимо:

Обоснованный выбор системы методической работы на основе инновационной деятельности;

Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета творческой активности и информационных потребностей педагога;

Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДООУ, 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 «Секреты успешного 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

1. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Талышинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022 - №2. - С.14-22.
2. Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н. Черноусова // Методист. - 2022 - №8. - С.27-29.
3. Соколова, Л.В. Управление профессиональным становлением молодых педагогов в условиях реализации ФГОС [Текст] / Л. В. Соколова, А. В. Молчанова, О. П. Дроздова // Методист. - 2020 - №2. - С. 14-19.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 12 листов

Подпись Алиса Квангзеи А. В.

М.П.

