

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 5 «Страна Чудес»

Утверждаю:



Заведующий МБДОУ
д/с № 5 «Страна Чудес»
Ю. Ю. Давиденко
«09» января 2025 г.

«Путь к вершине мастерства».

Программа наставничества и работы с
молодыми специалистами в ДОУ № 5.

Содержание

	Пояснительная записка.....	3
1	Паспорт программы.....	4
2	Система работы с молодыми педагогами.....	5
3	Условия эффективности работы.....	6
4	Этапы реализации программы.....	6
4.1	Диагностический.....	6
4.2	Практический.....	7
4.3	Аналитический.....	11
5	Заключение.....	12

Пояснительная записка.

Любое образовательное учреждение – это, прежде всего педагоги, работающие в нем. В ДОУ работают педагоги с большим стажем работы, для части которых в скором времени будет характерна «усталость от профессии», «эмоциональное выгорание». Отсутствие молодых специалистов с их новыми идеями и знаниями является отрицательным фактором в системе дошкольного образования.

На этом фоне одной из первостепенных задач коллективов детских садов становится всемерная поддержка молодых специалистов, которые выбирают путь воспитателя. Поэтому, перед руководителями ДОУ одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и (что еще существеннее) удержания их на педагогическом поприще.

Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Особенностью труда недавно работающих или начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Те воспитатели, которые в первые годы своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок. Молодой воспитатель боится собственной несостоятельности во взаимодействии с воспитанниками, их родителями, опасается критики администрации и опытных коллег, постоянно волнуется, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит. Такой воспитатель не способен ни на какое творчество, ни на какие инновации. От того, как пройдет период вхождения молодого педагога в профессию, зависит, состоится ли новоявленный воспитатель как профессионал, останется ли он в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность всех педагогов. В результате осознания необходимости сопровождения профессионально-личностного развития молодых воспитателей, чей стаж работы составляет менее 3-5 лет, появилась необходимость в создании в нашем ДОУ Программы работы с молодыми специалистами, ведь только при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства, самовыражения.

Алгоритм программы:

- ❖ Постановка цели, задач,
- ❖ Составление программы,
- ❖ Подбор средств реализации программы,
- ❖ Контроль и коррекция

Ожидаемый результат:

- ❖ Познание себя и ориентация на ценности саморазвития,
- ❖ Качественное изменение отношений в коллективе,
- ❖ Рост профессиональной и методической компетенции воспитателей.

1. Паспорт программы.

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

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.



Психологическая адаптация молодых специалистов в педагогическом коллективе

2 Система работы с молодыми педагогами.



Составление портфолио молодого специалиста

3. 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 информацией.

4. Этапы реализации программы

4.1 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:

- собеседование;
- интервью;
- опросники анкеты;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе;
- тренинги.

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

ГРУППА

I. Воспитатели имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.

II. Воспитатели с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.

III. Воспитатели со слабо развитой мотивации труда.

Содержание и цели работы

Усвоение
теоретического
материала,
формирование
навыков
практической работы.

Овладение
навыками
практической
работы с
педагогами, детьми,
родителями.

Повышение интереса и
положительного
отношения к
педагогической
деятельности, помочь
осознать свою
профессиональную
значимость, степень
ответственности за
воспитание и обучение
детей.



Формы и методы работы

Консультации, семинары-
практикумы.
Беседы. Изучение методической
литературы.
Взаимопосещения.
Коллективные просмотры
педагогических ситуаций.
Анализ педагогических ситуаций.

Дискуссии.

Круглые столы, деловые игры.
Убеждения, поощрения, беседы.

4.2. Практический

- ✓ Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- ✓ Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- ✓ Координация действий педагогов в соответствии с задачами ДОУ 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;
- ✓ Разработка индивидуального плана профессионального становления.

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

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.

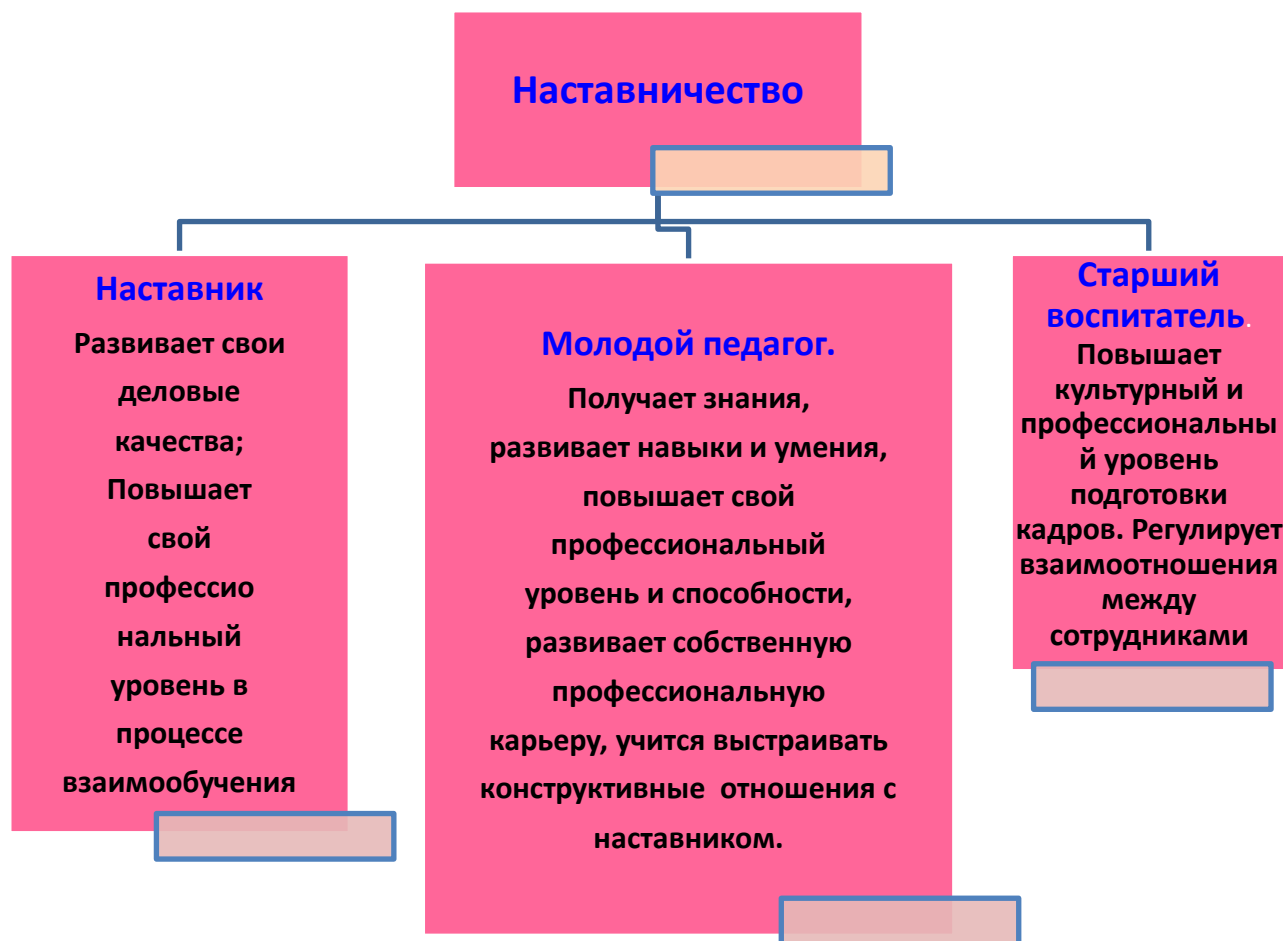
МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – КОЛЛЕГА:

оказание поддержки со стороны коллег.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов необходимо строить с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования;
- индивидуальных особенностей;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- имеют ли практический опыт с детьми.

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Поэтому, 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.



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.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит несколько ступеней.

I ступень – 1-й 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 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;
- по возможности начинающий педагог направляется в ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия организацию прогулки детей и т. д. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример;
- дидактическая подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми ;
- оценка его педагогической деятельности. Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.
- закрепление педагога-наставника за молодым специалистом; поддержка просто необходима начинающему воспитателю. Ведь мало быть талантливым и образованным. Если рядом не окажется мудрых наставников, то из начинающего педагога никогда не получится ценный специалист;
- заполнение информационной карты педагога ;
- составление совместного плана молодого специалиста и наставника;
- взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

- самообразование воспитателя – лучшее обучение (выбор методической темы).

II ступень – 2–4-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.

III ступень – 5–6-й и последующие годы 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 приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы

4.3 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.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- ❖ Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- ❖ Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта 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.

Данная программа поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.