

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 31 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому
направлению развития детей»**

И.о.заведующей МБДОУ № 31
Т.Н.Есипенко



**ПРОГРАММА
по развитию системы наставничества в МБДОУ № 31
«Школа молодого педагога»**

(куратор, наставник-воспитатель И.Ю.Сафонова)

Содержание:

1. Введение. Пояснительная записка:

- актуальность программы;
- цель, задачи;
- формы работы;
- организация наставничества;
- критерии результативности.

2. Основная часть:

- этапы реализации программы;
- план работы «Школа молодого педагога» (1 год);
- план работы «Школа молодого педагога» (2 год).

3. Заключительная часть. Результативность реализации программы.

1. Введение. Пояснительная записка

Актуальность

Происходящие сегодня в нашем обществе кардинальные перемены требуют серьезного переосмысления сложившегося в последние десятилетия отношения к человеку. Особая роль в решении проблемы человека на современном переходном этапе и на более длительную историческую перспективу, как показывает мировая практика, принадлежит образованию.

Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Они заключаются в затруднении молодых специалистов перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач. Молодые специалисты не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А ведь со стороны родителей к ДОУ, к образованию ребенка предъявляются определенные требования. Поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Кроме того, к настоящему времени в сфере профессионального труда воспитателя назрел ряд противоречий, которые также препятствуют успешной адаптации в профессиональной деятельности. Что нужно изменить в работе каждому ДОУ, чтобы ни один выпускник педагогических колледжей не разочаровался, не потерял интерес к профессии?

В связи с этим для совершенствования подготовки молодого воспитателя с целью его более успешной адаптации к профессиональной деятельности в МБДОУ № 31 функционирует «Школа молодого педагога» (ШМП).

Цель: оказание помощи начинающим и вновь прибывшим педагогам в повышении их профессиональной компетентности.

Задачи:

1. Обеспечивать профессиональный и творческий рост молодых педагогов;
2. Способствовать освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности;
3. Развивать познавательный интерес к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями;
4. Обеспечивать наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддержать педагога эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
5. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
6. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

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.

Занятия ШМП планируются в течение учебного года, 1 раз в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. Перед составлением плана работы «Школы молодого педагога» проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению занятий привлекаются квалифицированные педагоги, имеющие успешный профессиональный опыт работы. Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что воспитатели будут подготовлены к работе с ребенком в дошкольном учреждении с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса.

По окончании реализации программы с воспитателями планируется собеседование по следующим вопросам:

- планирование;
- использование педагогических технологий при организации работы с детьми;
- особенности работы с семьями, имеющими различный социальный статус.

С учетом возникающих затруднений – вносятся в план работы ШМП необходимые коррективы.

Данная программа является важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, способствует повышению качества дошкольного образования в ДОУ.

Формы работы

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются различные формы работы: консультирование индивидуальное и групповое, семинары, семинары-практикумы, тренинги, практические занятия.

Процесс повышения профессионализма молодых специалистов и подбор форм и методов работы строится с учётом следующих факторов:

- уровень базового образования, теоретическая подготовленность педагога;
- индивидуальные особенности педагога;
- уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться);
- наличие практического опыта работы с детьми.

Организация наставничества

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально 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 трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя. Каждый из них реализует свою деятельность:

- молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с коллегами, в том числе с наставником, с родителями;
- наставник развивает свои деловые качества, повышает профессиональный уровень в процессе взаимообучения;
- руководитель повышает культурный и профессиональный уровень подготовки кадров, улучшает психологический климат в коллективе.

Критерии результативности.

1. Педагоги осваивают современные образовательные технологии и методы педагогической деятельности;
2. У педагогов развит интерес к профессии;
3. Педагоги осваивают приемы работы с детьми и родителями;
4. Педагоги с легкостью адаптировались в коллективе.

2. Основная часть

Этапы реализации программы.

Задача руководителя, заместителя заведующего по УВР, старшего воспитателя, педагога-психолога – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути.

Решать эту задачу нужно с учетом того, что в своем профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов:

I этап – 1-й год работы: самый сложный период как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

II этап – 2-ой год работы: 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 городские мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада;

III этап – 3-й год работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Хочется отметить, что прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому администрации детского сада к каждому педагогу надо подходить дифференцированно. Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

План работы «Школы молодого педагога» (1 год)

Мероприятия	Сроки
Анкетирование педагогов по проблемам педагогической деятельности	сентябрь
Знакомство с нормативными документами МДОУ	сентябрь
Консультация «Адаптация детей младшего дошкольного возраста, работа с родителями по адаптации детей»	сентябрь
Консультация «Основные образовательные программы в ДОО»	октябрь
Консультация «Организация предметно-развивающей среды в группе»	октябрь
Консультация «Организация прогулки и режимных моментов в ДОО». Просмотр прогулок.	октябрь
Просмотр обучающих занятий по ФЭМП, ФЦКМ. Подбор литературы для самостоятельного изучения.	ноябрь
Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов.	декабрь
Консультация «Развитие творческих способностей детей в разных видах деятельности»	январь
Индивидуальная помощь в организации занятий по развитию речи	февраль
Консультация «Организация досуговой деятельности детей дошкольного возраста»	март
Оказание индивидуальной помощи при диагностировании детей	апрель
Анализ деятельности молодых и вновь прибывших педагогов	май
Подведение итогов работы ШМП за учебный год. Анализ профессиональной компетентности педагогов.	май

План работы «Школы молодого педагога» (2 год)

Содержание	Формы работы	Сроки
Принятие плана ШМП	Организационное заседание ШМП	сентябрь
Изучение необходимости оказания теоретической и практической помощи	Анкетирование, беседы	сентябрь, октябрь

молодым педагогам		
Оказание помощи в социальной адаптации и преодолении боязни группы детей и общения с родителями вновь прибывшим педагогам	Психологические тренинги (по отдельному плану педагога-психолога)	с течение года
Определение «педагогической стрессоустойчивости» у вновь прибывших педагогов	Тестирование вновь прибывших педагогов	октябрь
Изучение профессиональной компетентности молодых педагогов	Анкетирование	октябрь
Разработка индивидуальных планов работы на каждого молодого педагога	Индивидуальное составление плана	октябрь
Утверждение индивидуальных планов работы на каждого молодого педагога	Заседание ШМП	октябрь
Ознакомление с нормативно-правовыми документами и комплексными, парциальными программами (для вновь прибывших педагогов)	Показ, беседы, разъяснения	сентябрь-ноябрь
Оказание практической и теоретической помощи в подготовке и проведении непосредственной образовательной деятельности	Посещение НОД у опытных педагогов, обсуждение. Просмотр НОД у молодых педагогов (в рамках МО по развитию речи)	в течение года
Оказание методической помощи молодым педагогам	Подбор методической литературы	в течение года
	Консультации: «Формы работы с родителями», «Дидактические игры для развития мышления детей дошкольного возраста», «Элементы ТРИЗ на занятиях по развитию речи и математике», «Нетрадиционные приёмы рисования», «Художественное слово для детей младшего дошкольного возраста», «Развитие психических процессов детей младшего дошкольного возраста через игровую деятельность», «Познавательное развитие детей через опытническую деятельность и экспериментирование»	в течение года
Развитие коммуникативно-речевой компетентности молодых педагогов.	Семинар-практикум	декабрь
Построение интегрированного воспитательно-образовательного процесса в контексте ФГОС	Консультация	февраль
Подведение итогов работы педагогов-наставников	Заседание	май
Подведение итогов работы ШМП, обсуждение результатов работы.	Мини-совет	май
Отчёт по темам самообразования	Заседание	май

3.Заключительная часть

Результативность реализации программы

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 итогам данной работы воспитатели приобретает ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;
- прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;
- умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;
- умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с ребенком и др.

Воспитатель приобретут и самое главное умение - умение общаться с детьми с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

В процессе освоения материала предусмотрено наблюдение за профессиональной компетентностью педагогов, которое позволяет проследить за уровнем роста педагогической деятельности молодого педагога.