

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение-детский сад
комбинированного вида №4 «Журавушка» г. Асино Томской

Приказ № _____ от « _____ »



Утверждаю
Заведующая МАДОУ №4
«Журавушка»
Яковенко И.В.
2022г.

ПРОГРАММА

работы о движении наставничества
на 2022-2023 учебный год

**Ответственный за организацию работы
с молодыми специалистами:**

Банникова А.В., старший воспитатель
высшей квалификационной категории

Наставник: Павельева Л.В., воспитатель
высшей квалификационной категории

Асино-2022

Содержание

1. Пояснительная записка	3
2. Цель, задачи программы.....	4
3. Основные принципы формирования системы наставничества в ДОУ.....	5
4. Перспективно-тематический план работы.....	10

Пояснительная записка

Государственный образовательный стандарт дошкольного образования ориентирован на изменение профессиональной позиции педагога и совершенствование опыта практической деятельности. Необходимо привлечение молодых специалистов в систему дошкольного образования. На этом фоне одной из первостепенных задач становится поддержка тех немногих молодых специалистов, которые выбирают нелегкий путь воспитателя. Выпускники педагогических вузов и колледжей все реже работают по специальности, поэтому их появление в коллективе - это радость и для руководителя, и для педагогов. Зачастую в детские сады приходят специалисты, имеющие педагогическое образование, но не специальное и без опыта работы.

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 осознает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации образовательного процесса в ДОУ необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области дошкольного образования, методики дошкольного воспитания.

Целью дошкольного наставничества является оказание методической помощи и поддержки молодых педагогов (специалистов) в их профессиональном становлении со стороны опытных коллег:

- впервые принятыми воспитателями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в дошкольных образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, которые завершили очное, заочное или вечернее обучение, но не имеют трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для работы с детьми по инновационной технологии.

В свою очередь, педагог-наставник должен соответствовать определенным требованиям и обладать профессиональными умениями:

- обладать хорошей теоретической базой, практическими навыками и достаточным опытом работы;
- всегда находить контакт с наставляемым и в первую очередь заботиться о создании благоприятной обстановки для работы;
- полностью понимать цели наставничества и всегда получать нужный результат;
- составлять четкие, прозрачные и достижимые планы работы с наставляемым;

- владеть разнообразными методиками педагогической работы и применять их в соответствии с индивидуальными особенностями наставляемого;
- постоянно заниматься своим саморазвитием, поиском новых форм обучения и развития;
- иметь высокую степень заинтересованности в воспитании специалиста и передаче ему своего опыта.

Это процесс привыкания человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу. Успешная профессиональная адаптация является одним из показателей обоснованности выбора профессии и способствует развитию положительного отношения к своей деятельности, сближению общественной и личной мотивации трудовой деятельности.

Основные задачи программы:

1. Овладение современными образовательными программами, инновационными технологиями.
2. Проведение мониторинга результативности работы во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

Основные принципы формирования системы наставничества

1. Добровольность и целеустремленность работы наставника.
2. Контакт наставника и подшефного.
3. Личный пример наставника.
4. Доброжелательность и взаимное уважение.
5. Уважительное отношение к мнению подшефного.
6. Направленность плановой деятельности наставника на воспитание и профессиональное становление подшефного.

Становление педагога - достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов (как внутренних, так и внешних). Задача дошкольной образовательной организации - помочь начинающему

педагогу осознать себя талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

Грамотно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня его пребывания в детском саду - один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Наставничество - это поддержка и установка молодой личности на пути развития собственного потенциала и собственных навыков, а также выбора и профессионального становления в определенной сфере.

Наставник обеспечивает соответствующее сопровождение, делится опытом, знаниями и поддерживает подопечного способом, который является эффективным и результативным. Все это является ярким примером педагогики сотрудничества, обеспечивает его право на выбор, на собственное достоинство, уважение.

Между наставником и молодым педагогом наблюдается постоянный диалог, межличностная коммуникация. Диалог не состоится, если между наставником и наставляемым будет большая дистанция. Откровенность в рамках профессиональных обязанностей между наставником и обучаемым необходима для того, чтобы правильно сформулировать тактические цели процесса адаптации, предложить возможность психологической разгрузки.

Данная работа - это долгий и трудоемкий процесс. Человек, занимающий должность наставника, прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным.

Цель, которая ставится перед наставником - сделать, как правило, за один год из выпускника вуза грамотного специалиста. Профессиональная адаптация выпускника вуза представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков. Наладить коммуникативные контакты с коллегами, руководством организации молодому специалисту может помочь прикрепленный к нему наставник.

Кроме того, он может оказать помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте.

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми педагогами, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

- **Общение-коррекция.** Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении ошибок педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник проводит беседу, которая поможет избежать ошибок, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре.
- **Общение-поддержка.** Когда необходимо помочь молодому педагогу в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не в силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как такт, чуткость и др.
- **Общение-снятие психологических барьеров.** Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.
- **Общение на основе дружеского расположения** является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В ее основе лежат доверительность, взаимная расположенность двух сторон к общению, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие правила общения:

1. Не приказывать. Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми педагогами следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т.п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»
2. Не угрожать. Любая угроза - это признак слабости. Угроза со стороны наставника - это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны педагога-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» - подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.
3. Не проповедовать. «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.
4. Не поучать. Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...», «если бы Вы последовали примеру....»).
5. Не подсказывать решения. Наставник не должен «учить жизни» молодого педагога. «На Вашем месте я бы...» - эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют таким образом самолюбие молодого педагога.
6. Не выносить суждений. Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете

работе» (чаще всего педагога) непременно насторожат молодого педагога и могут настроить его против наставника; наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. Не оправдывать и не оправдываться. Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.
8. Не ставить «диагноз». «Вам нельзя работать в детском саду, Вы слишком эмоциональны».

Перспективно-тематический план работы

№	Тема содержания. Форма работы	Ответственные
Сентябрь		
1.	Собеседование-выявление проблем в работе с детьми у молодых специалистов (1-2 года) Индивидуальные консультации «Планирование педагогического процесса в соответствии с ФГОС. Реализация комплексно-тематического принципа реализации ООП. Интегрированная образовательная деятельность с детьми».	Старший воспитатель
2.	Разработка тематического перспективного плана	Старший воспитатель
3.	Наблюдение-изучение качества профессиональной деятельности: подходов к ведению образовательной деятельности	Старший воспитатель
4.	Фронтальный контроль за системой планирования и ведением педагогического процесса	Заведующая, старший воспитатель
Октябрь		
1.	Обучение современным технологиям взаимодействия со взрослыми и детьми (технологии проектирования, информационные технологии, технология «портфолио», особенности организации занятий с детьми в форме совместной партнерской деятельности взрослого с детьми. Эффективные, активизирующие методы и приемы работы с детьми на занятиях.	Старший воспитатель, наставник
2.	Взаимопросмотры НОД у воспитателей - наставников с целью изучения эффективности использования игровых технологий	Наставник
3.	Консультация «Традиционные методы в работе с дошкольниками»	Старший воспитатель, наставник
Ноябрь		
1.	Участие в районных методических объединениях	Старший воспитатель, наставник, молодые специалисты
2.	Помощь в оформлении материалов для участия в конкурсах художественно-эстетической направленности	Старший воспитатель, наставник, молодые специалисты
3.	Просмотр открытой образовательной деятельности по математическому развитию детей дошкольного возраста	Старший воспитатель, наставник, молодые специалисты
Декабрь		
1.	Мастер-класс «Организация двигательной активности детей в режиме дня. Прогулка с детьми в зимнее время». Участие в городских конкурсах творческих работ.	Наставник

Январь		
1.	Семинар - практикум «Как успешно провести родительское собрание»	Старший воспитатель, наставник
2.	Посещение режимных моментов у воспитателей-наставников	Молодые специалисты
Февраль		
1.	Семинар-практикум «Организация проектной деятельности в ДОУ»	Старший воспитатель, наставник
2.	Разработка НОД, технологической карты	Старший воспитатель, молодые специалисты
Март		
1.	Составление презентационного материала в соответствии с требованиями	Старший воспитатель, молодые специалисты
Апрель		
1.	Просмотр открытой образовательной деятельности по математическому развитию детей дошкольного возраста	Старший воспитатель, наставник, молодые специалисты
Май		
1.	Подготовка аналитических материалов «Рефлексия как механизм личностного развития ребенка» Рекомендации «Особенности оздоровительной работы с детьми в летний период». Консультация «Организация продуктивной деятельности с детьми на прогулке».	Старший воспитатель, наставник, молодые специалисты
2.	Отчет о проделанной работе	Старший воспитатель, наставник
В течение года		
1.	Посещение НОД по различным направлениям	Старший воспитатель, наставник, молодые специалисты
2.	Разработка дидактических игр, развивающих пособий по темам самообразования	По плану самообразования
3.	Участие в смотрах-конкурсах	По годовому плану ДОУ