

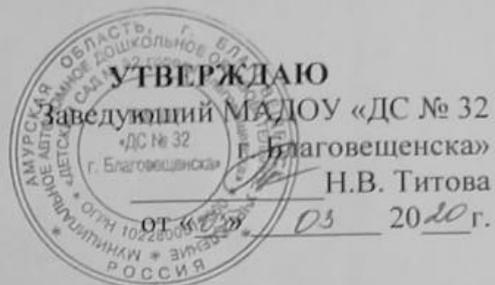
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 32 города Благовещенска»

**ПРИНЯТА**

На педагогическом совете

Протокол № 3

от «28» 02 2020 г.



**ПРОГРАММА**  
**по осуществлению поддержки**  
**молодых педагогов**  
**МАДОУ «ДС № 32 г. Благовещенска»**  
**на 2020-2023 годы**

г. Благовещенск

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

1	Наименование Программа	Программа по осуществлению поддержки молодых педагогов МАДОУ «ДС № 32 г. Благовещенска»
2	Цель	Оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении
	Задачи	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;</li> <li>• Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО;</li> <li>• Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;</li> <li>• Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.</li> <li>• Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;</li> <li>• Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта;</li> <li>• Использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.</li> </ul>
	Срок реализации программы	2020-2023 годы
	Структура программы	- Паспорт программы Пояснительная записка Содержание программы Этапы реализации программы. Механизм реализации
	Участники	Заведующий ДОО Заместитель заведующего Методист Педагоги-наставники Молодые (вновь принятые) педагоги
	Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>• познание себя и ориентация на ценности саморазвития</li> <li>• качественное изменение отношений в коллективе;</li> <li>• стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>• аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;</li><li>• умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;</li><li>• умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;</li><li>• умение анализировать индивидуальные качества ребенка, под руководством специалиста осуществлять педагогическую диагностику, психологический анализ индивидуальных особенностей ребенка и организовывать психолого-педагогическую поддержку развития ребенка;</li><li>• прогностические умения, позволяющие учитывать специфику индивидуальности ребенка в воспитательно-образовательном процессе;</li><li>• умение анализировать развивающую среду в дошкольном образовательном учреждении и создавать эстетически грамотно организованную и психологически комфортную развивающуюся среду в нем;</li><li>• умение использовать современные инновационные технологии в образовательно-воспитательном взаимодействии с детьми и др.</li></ul>
--	--	---

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с, тем не менее, остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих. Выпускники педагогических ВУЗов и колледжей все реже работают по специальности. Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно- правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога, социальной и профессиональной позиции. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации к трудовой деятельности:

- ✓ новый социальный запрос к образованию означает одновременное освоение молодым педагогом многих старых и новых установок, что тормозит и осложняет его профессиональное становление;
- ✓ различие взглядов молодого и старшего поколений педагогов иногда переходит в нежелательное их противостояние;
- ✓ необходимое взаимодействие семьи и ДОО требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

Программа наставничества МАДОУ ДС № 32 г. Благовещенска» разработана с **целью** становления молодого педагога, его активной позиции, это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

### **Актуальность**

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи или ВУЗ получивших специальность «воспитатель ДОО», не стремятся посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- Слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- Неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- Недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов, сотрудниками ДОО не только администрацией, но и коллегами в первую очередь опытными воспитателями. Поэтому основная задача руководителя и педагогического коллектива помочь в адаптации к непростым условиям труда, и вопрос наставничества сейчас как никогда актуален.

### **Проблема**

Недостаточно высокий уровень профессиональной компетентности молодых воспитателей или вновь принятых педагогов чаще в практической

деятельности, а так же и теоретической в части нормативно-правовых документов, современных требований дошкольного образования.

Программа направлена на становление молодого педагога с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

#### **Задачи:**

- Привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- Способствовать успешной адаптации молодых специалистов к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОО;
- Ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- Формировать умения теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы.
- Формировать умения определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия их решения;
- Оказать помощь во внедрение технологий и педагогического опыта;
- Использование эффективных формповышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

#### **Ожидаемый результат**

- познание себя и ориентация на ценности саморазвития
- качественное изменение отношений в коллективе;
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умение применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы;
- 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 детьми и др.

## **Основные термины**

- Наставничество – это практика введения нового сотрудника в (учреждение) и обучения на рабочем месте силами сотрудников различных подразделений компании, специально подготовленных для выполнения этой задачи.
- Наставник – опытный сотрудник компании (учреждения), принимающий на себя функцию обучения новичка в период прохождения им испытательного срока.
- Стажер – новый сотрудник учреждения (молодой педагог или педагог без опыта работы) в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника. В ДОУ это воспитатели которым, необходимо повысить уровень профессиональных знаний и умений;
- Специалисты, впервые пришедшие в сферу профессионального образования, молодые специалисты.

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

Наставником может являться опытный педагогический работник (воспитатель), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник должен обладать высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

### **Критерии отбора наставников**

- Квалификация - должность: воспитатель первой или высшей квалификационной категории. Приветствуется наличие предыдущего опыта наставничества.
- Показатели результативности: стабильно высокие результаты образовательной деятельности, отсутствие жалоб от родителей и воспитанников;
- Профессиональные знания и навыки: знание методики дошкольного образования, психологических особенностей детей дошкольного возраста, умение эффективно налаживать взаимоотношения с коллегами и воспитанниками, знание компьютерной программы;
- Профессионально важные качества личности: умение обучать других, умение слушать, умение говорить (грамотная речь), аккуратность, дисциплинированность, ответственность, ориентация на результат;
- Личные мотивы к наставничеству: потребность в приобретении опыта управления людьми, желание помогать людям (помощь раскрыться новичкам), потребность в приобретении нового статуса, как подтверждение своей профессиональной квалификации.

### **Права наставника**

- Включать с согласия заведующего ДОО (старшего воспитателя), других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;

- Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

#### **Обязанности наставников:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к организации детской деятельности, коллективу ДООУ, детям и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового чтения;
- знакомить молодого специалиста с помещениями и пространственно-предметной развивающей средой детского сада;
- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к воспитателю, правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением инструкции по охране жизни и здоровья детей, охраны труда и техники безопасности);
- оказывать необходимую помощь; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом непосредственно образовательной деятельности, досуговых мероприятий;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом План самообразования;
- оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественной организации детской деятельности;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически докладывать руководителю о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

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.

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

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 от более опытного работника – менее опытному.

Наставничество в ДОУ является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа (до 3-х лет) педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Основными принципами движения наставничества являются: открытость, компетентность, соблюдение норм профессиональной этики.

Известно, что профессионализм складывается на протяжении всего зрелого периода жизни. Темп и скорость, с которыми развивается мастерство педагогов, в разные периоды различны. Особенно быстро оно развивается в первые годы – это период становления молодого специалиста.

### **Этапы становления молодого педагога включают:**

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности);
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

Практически каждому молодому педагогу или вновь поступившему педагогу в становлении педагогической деятельности требуется помощь, кому-то она понадобится несколько месяцев, кому-то годы.

В ДОУ можно выделить две категории педагогов, которым наставник может оказать помощь во вхождении в профессию:

1. Молодые специалисты – выпускники ВУЗов и колледжей.

2. Начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю).

Молодым специалистом считается начинающий педагог, как правило, овладевший основами педагогики и психологии по программе вуза (училища), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Программа способствует становлению молодого педагога на всех уровнях данного процесса:

1. Вхождение в профессиональное образовательное пространство
2. Профессиональное самоопределение
3. Творческая самореализация
4. Проектирование профессиональной карьеры
5. Вхождение в профессиональную самостоятельную деятельность
6. Самоорганизация и развитие профессиональной карьеры.

Направления:

- Профессионализация – появление новых качеств профессионала и именно здесь молодому педагогу необходимо наставничество.
- Социализация – появление новых качеств личности.

## **ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

I. Подготовительно-диагностический

II. Реализационный.

III. Итоговый.

**Подготовительный этап** реализации программы включает в себя:

- ✓ Анализ теоритической подготовки (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- ✓ Анализ наличия опыта практической работы с детьми;
- ✓ Выявление положительных и отрицательных черт характера педагога.
- ✓ Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве;
- ✓ Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажистами;
- ✓ Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами;
- ✓ Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОУ и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

**Реализационный этап** включает в себя:

- ✓ Изучение теоретического основания и содержания ООП ДО;
- ✓ Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми;
- ✓ Совместное проектирование образовательного процесса, составление рабочей программы педагогов, календарного и перспективного планов работы;
- ✓ Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах;
- ✓ Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО;

- ✓ Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах;
- ✓ Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми;
- ✓ Консультации для молодых специалистов по работе с родителями;
- ✓ Самообразование молодых специалистов;
- ✓ Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний.

Направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности ДОУ, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.

2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.

3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психолого - педагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.

4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).

5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.

6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.

8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.

9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.

10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.

11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.

12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации

начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).

13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

**Формы работы, используемые в работе по наставничеству:** наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.

Третий этап реализации программы - **итоговый включает в себя:**

- динамику профессионального роста;
- рейтинг молодого педагога среди коллег, родителей;
- самоанализ своей деятельности за прошедший год;
- перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами;
- подведение итогов, выводы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

## **МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

Реализация программы осуществляется наставниками, молодыми (вновь принятыми педагогами), заместителем заведующего по ВМР, руководителем ДОО.

Методическая служба и руководитель образовательного учреждения осуществляют контроль реализацией программы и за работой наставников.

Руководитель дошкольной организации в начале учебного года представляет молодого специалиста педагогическим работникам детского сада, объявляет приказ о закреплении за ним наставника, создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником.

На основе примерного плана по наставничеству каждый наставник составляет индивидуальные планы работы на год, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Контроль за реализацией программы включает: посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий проводимые наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов.

В конце учебного года результаты работы по наставничеству, т.е. результаты реализации программы представляются на итоговом педагогическом совете.

## Примерный План работы с молодым педагогом

Тема	Рассматриваемые вопросы	Сроки
Знакомство с молодым воспитателем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативно – правовых документов Министерства образования и науки РФ, локальных актов ОУ;</li> <li>- составление календарно-тематического планирования;</li> <li>- диагностика умений и навыков молодого специалиста.</li> </ul>	сентябрь
Разработка индивидуального плана профессионального становления	<ul style="list-style-type: none"> <li>- педагогическое самообразование;</li> <li>- участие в мероприятиях различного уровня;</li> <li>- занятия молодого педагога.</li> </ul>	в течение года
Эмоциональная стрессоустойчивость молодого воспитателя. Функция общения на занятии	<ul style="list-style-type: none"> <li>- практикум по решению и анализу педагогических ситуаций;</li> <li>- анализ различных стилей педагогического общения</li> </ul>	в течение года
Как провести эффективно занятие. Секреты мастерства	<ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрация опыта работы наставника и других коллег;</li> <li>- подготовка планов – конспектов занятий;</li> <li>- проведение и анализ занятий молодым педагогом</li> </ul>	в течение года
Имидж педагога.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рассмотрение вопросов педагогической этики, риторики, культуры и т.д.</li> </ul>	октябрь
Аттестация. Требования к квалификации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников;</li> <li>- составление портфолио достижений молодого педагога</li> </ul>	ноябрь
Самообразование воспитателя	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выбор методической темы;</li> <li>- планирование работы над тематической темой на год</li> </ul>	ноябрь
Диагностика воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение методика проведения мониторингов, диагностик обследования</li> </ul>	декабрь
Педагогическая ситуация.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- советы и рекомендации наставника</li> </ul>	в течение года
Копилка интересных занятий.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка занятий силами самого молодого специалиста</li> </ul>	в течение года
Обобщение	<ul style="list-style-type: none"> <li>- технология описания опыта</li> </ul>	май

педагогического опыта		
Методическая выставка достижений молодого воспитателя.	- систематизация наработок профессиональной деятельности	ИЮНЬ