**Программа  наставничества**

**СТУПЕНЬКИ К ТВОРЧЕСТВУ**

«Всегда вперёд, после каждого совершённого шага готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому, что ещё предстоит сделать». Н.Н. Бурденко.

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

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 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:

·         Постановка цели, задач;

·         Составление программы;

·         Подбор средств реализации программы;

·         Определение способов реализации программы,

·          Контроль и коррекция.

Данная программа направлена на формирование у педагогов убеждений:

·         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.

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 ДОУ, 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.

**I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

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

Основные 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.

Основные направления

·         Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.

·          Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.

·         Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.

·         Разработка и обсуждение планирования.

·         Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.

·         Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно- методической и справочной литературы.

Условия эффективности работы

·         Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;

·         Системность и непрерывность в организации всех форм методической работы;

·         Сочетание теоритических и практических форм;

·          Оценка результатов работы (диагностика развития детей);

·          Своевременное обеспечение педагогов педагогической и учебно-методической информаци.

**II. ПОЭТАПНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ**

**Цель: помочь молодому педагогу в профессиональном становлении.**

***1 этап: диагностический***

·                     Педагогическое образование (колледж, ВУЗ).

·                     Теоритическая 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.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- 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 завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими 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.

2 этап: 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.

3 этап: 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.

Использовать в работе с молодыми воспитателями  разработку индивидуального плана профессионального становления:

o    назначение наставника  из числа педагогов (необходимое условие – согласие и выбор его только самим молодым педагогом);

o    педагогическое самообразование и самовоспитание;

o    участие в мероприятиях «Школы молодого воспитателя»;

o    участие в работе методического объединения;

o    участие в жизни детского сада.

Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:

Старший воспитатель – молодой специалист:

o    создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;

o    обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;

o    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 –ребенок:

* оказание поддержки со стороны коллег.

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен 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 трех субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации  - работодателя.

В своём профессиональном становлении молодой педагог проходит

несколько ступеней.

1 ступень – 1 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, испытывающие в работе, заставляют заниматься самообразованием.

Задача: предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Адаптационная работа включает в себя:

o    Беседа заведующего ДОУ при приеме на работу молодого специалиста, знакомство его с должностной инструкцией, условиями труда, правиламивнутреннего трудового распорядка, уставом ДОУ, традициями, определение рабочего места.

o    Изучение нормативно – правовой базы. Ведение документации.

o    Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя коллективу (выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге  будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста.).

o    Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года).

o    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.

o    По возможности начинающий педагог направляется на  ту группу, где работает опытный воспитатель, который может быть его наставником, дать необходимые консультации, продемонстрировать занятия, организацию прогулки детей  и т.д.

o    Дидактическая подготовка к проведению педагогических мероприятий и совместной деятельности детей.

o    Молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда.

o    Закрепление педагога – наставника за молодым специалистом.

o    Составление совместного плана молодого специалиста и наставника.

o    Взаимодействие молодых педагогов разных детских садов.

**2 ступень – 2 - 5- й год 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 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 углубленно. Активно привлекается к показу педагогических мероприятий на уровне детского сада.

**3 ступень – 5-6 й год 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 приемов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать свое образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

**План работы с молодыми педагогами**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сроки** | **Содержание мероприятий** | **Ответственный** |
| Сентябрь | 1.        Создание приказа о наставничестве. Закрепление опытных педагогов за молодыми педагогами.2.        Разработка «Положения о группе наставников при педагогическом совете МБДОУ «Чебурашка». 3.        Сбор данных о молодом педагоге. Анкетирование молодых педагогов.4.        Планирование образовательной деятельности на неделю -  «С утра до вечера» (планирование разных видов деятельности в течение дня).5.        Рабочая программа педагога.6.         Консультация по теме «Организация предметно-пространственной развивающей среды в группе». | старший воспитатель,наставник |
| Октябрь-Ноябрь | 1.        Анкетирование «Личностный паспорт воспитателя».2.        Выбор темы по самообразованию. Оказание помощи в составлении плана работы по теме самообразования.3.        Оказание помощи в подборе новинок методической литературы для самообразования.4.        Круглый стол по теме «Календарное планирование образовательной работы  с детьми» (педагогические мероприятия, совместная деятельность).5.        Методика проведения занятий.6.         Контроль за планированием образовательной работы в группах молодых специалистов.7.         Совместная  деятельность  воспитателя и детей во второй половине дня. | старший воспитатель,   наставники  |
| Октябрь-Декабрь | 1.         Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов. 2.        Круглый стол по теме: «Организация педагогического мониторинга  по выявлению уровня усвоения программного  материала воспитанниками группы. Оформление документации по педагогическому  мониторингу».3.                   Оказание помощи в составлении аналитических справок  по результатам пед. мониторинга.4.                   Специфика проведение праздников. Взаимодействие специалиста и воспитателя.5.                   Взаимопосещение новогодних утренников. | наставники    |
| Январь | 1.         Организация посещений молодыми воспитателями педагогических мероприятий опытных педагогов.2.         Тренинг «Найди ошибку» (на развитие умения анализировать подготовку и организацию различных видов образовательной деятельности»)3.         Круглый стол по теме «Формы, методы и приемы взаимодействия педагогов с родителями».4.         Контроль за планированием организации работы с родителями  |  старший воспитатель,педагоги – наставники   |
| Февраль | 1.         Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.2.         Круглый стол по теме: «Руководство развитием игровой деятельности детей»3.         Контроль за планированием работы по развитию игровой деятельности детей. | старший воспитатель,педагог – наставник  |
| Март | 1.         Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.2.                  Индивидуальные консультации по планированию воспитательно – образовательной работы  с детьми.   Составление конспектов педагогических мероприятий  молодыми педагогами.3.         Круглый стол по теме: «Возрастные особенности детей дошкольного возраста». | педагоги – наставники,старший воспитатель, молодые педагоги  |
| Апрель | 1.         Организация посещений педагогами – наставниками педагогических мероприятий молодых воспитателей.2.         Тестирование молодых педагогов по выявлению знаний по реализуемой программе.3.          Отчеты молодых воспитателей по темам самообразования. | старший воспитатель,педагоги – наставники |
| Май | Отчёт по наставничеству | наставники |

Заключение

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

* Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
* Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учета 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;
* Современное обеспечение методической литературой.