

МАДОУ детский сад № 125

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА СПЕЦИАЛИСТА
(ВОСПИТАТЕЛЯ) В
МАДОУ ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 125
«ВОСПИТАТЕЛЬ-ВОСПИТАТЕЛЬ»
НА 2021-2023 ГОДА**

Наставник: Михайлова М.М.

Наставляемый: Мезрина А.В.

Екатеринбург, 2021 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, 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 дошкольного учреждения требует специальной подготовки молодых педагогов к работе с родителями.

С первого дня работы в образовательном учреждении молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма.

Между тем, молодой специалист требует к себе особого внимания со стороны администрации, коллектива образовательного учреждения, методической службы. Очень многое в становлении педагога зависит от того, как примет его коллектив, как равноправного коллегу или малоопытного новичка, кто протянет руку помощи и станет наставником, поможет раскрыться его творческим способностям и поведет за собой. Педагоги, не получившие должной поддержки и внимания от коллег, администрации образовательного учреждения, чувствуют себя брошенными на произвол судьбы, испытывают много профессиональных и психологических затруднений, приобретают комплекс несостоявшегося специалиста в своей профессии и нередко принимают решение завершить педагогическую деятельность и попробовать свои силы в других сферах трудовой деятельности.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников учреждения по подготовке молодых специалистов к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей. Педагогическое наставничество обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога, а, следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Становление молодого специалиста, его активной позиции - это формирование его как личности, как индивидуальности, а затем как

работника, владеющего специальными умениями в данной области деятельности.

Молодым педагогам, прежде всего, нужны опытные наставники. Грамотные и терпеливые. Крайне необходима молодому специалисту помощь со стороны администрации, педагогов учреждения, методической службы при подготовке к учебному занятию, при организации мероприятий, при работе с документацией. Немаловажна и социализация педагога, его участие в работе различных педагогических сообществ. Через педагогическое общение происходит процесс профессионального становления молодого педагога.

В практике работы любой дошкольной образовательной организации часты случаи, когда принятый на работу педагог — недавний выпускник вуза или колледжа, сдавший на высший балл все выпускные экзамены и защитивший дипломную работу в реальности испытывает большие трудности в начале своей профессиональной карьеры. Этот факт объясняется естественным процессом адаптации сотрудника к новым условиям перехода от учебной деятельности к трудовой или от одной профессии к другой, а также неким разрывом между теорией и практикой, т.е. по сути разницей в требованиях организаций, находящихся на разных ступенях образования, к компетентностям выпускника. Найти готового специалиста, который сможет приступить к работе без специально организованного сопровождения, почти невозможно. Молодые педагоги часто нуждаются в более глубоком знании психологии дошкольников, методик дошкольного образования, в освоении новых педагогических технологий. Это вовсе не означает низкое качество подготовки студентов в вузах и колледжах. Сами начинающие педагоги отмечают, что в процессе освоения профессии часть информации ими сознательно упускалась, поскольку они на тот момент считали ее ненужной.

Но уже в первые дни пребывания в дошкольном образовательном учреждении не в качестве гостя – практиканта, а работника они существенно меняют мировоззрение, расставляют иные приоритеты, формируют новые интересы.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории неминуемо начнутся конфликты. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а родители и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. И именно поэтому, целенаправленно управлять процессом развития личности молодых педагогов 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.

В нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории. Одним из моментов системного подхода стало возрождение наставничества.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает персональные приемы под непосредственным руководством педагога – наставника.

Наставник – опытный педагог учреждения, принимающий на себя функцию обучения молодого педагога в период прохождения им испытательного срока.

Молодой педагог – работник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством педагога – наставника.

Использование системы наставничества в МАДОУ детский сад № 125 позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

Цель программы: Содействие профессиональному развитию молодого специалиста - воспитателя, формирование у него профессиональных компетенций, необходимых для успешной работы в МАДОУ детский сад № 125.

Срок реализации программы: 2 года.

1. Задачи программы:

1. Ввести молодого специалиста в профессиональную среду.
2. Развить профессиональные навыки и компетенции.
3. Обеспечить поддержку в адаптации к условиям работы в ДОУ.
4. Сформировать у молодого специалиста умения планировать и организовывать образовательный процесс.
5. Создать условия для формирования у молодого специалиста собственного педагогического стиля.

2. Участники программы:

- **Молодой специалист** – педагогический работник, начинающий профессиональную деятельность – Мезрина Анастасия Витальевна.
- **Наставник** – опытный педагог, назначаемый для сопровождения молодого специалиста – Михайлова Марина Михайловна.

- **Администрация ДОУ** – поддержка в реализации программы, контроль выполнения плана наставничества – заместитель заведующего по ВМР.

3. Этапы программы

Этап 1: Подготовительный (1 месяц)

- Определение наставника.
- Ознакомление молодого специалиста с документами ДОУ:
 - Устав ДОУ;
 - Программа развития учреждения;
 - Образовательная программа.
- Проведение вводного инструктажа (ознакомление с должностными обязанностями, правилами внутреннего распорядка и техникой безопасности).
- Составление индивидуального плана наставничества.

Этап 2: Адаптационный (1-6 месяцев)

Цели: Помощь в адаптации к работе в ДОУ, формирование базовых профессиональных навыков.

- Совместное планирование и анализ занятий.
- Посещение занятий наставника с последующим обсуждением.
- Участие в методических объединениях и педсоветах.
- Изучение нормативных документов, используемых в работе педагога.
- Регулярные консультации с наставником.

Этап 3: Практический (6-18 месяцев)

Цели: Закрепление профессиональных умений и развитие навыков самостоятельной работы.

- Проведение занятий молодым специалистом под руководством наставника.
- Участие в разработке образовательных мероприятий.
- Мониторинг достижений воспитанников.
- Обсуждение трудностей, возникающих в процессе работы.
- Обучение методам взаимодействия с родителями.

Этап 4: Заключительный (18-24 месяца)

Цели: Подведение итогов, подготовка молодого специалиста к самостоятельной профессиональной деятельности.

- Самостоятельное проведение образовательной работы.
- Презентация опыта молодого специалиста на педагогическом совете.
- Проведение анализа профессиональных достижений за 2 года.
- Завершение наставнических отношений.

4. Формы работы наставника с молодым специалистом

- Индивидуальные консультации.
- Совместное планирование и проведение занятий.
- Взаимное посещение занятий.
- Семинары и тренинги.
- Методические часы и практикумы.
- Анализ педагогической документации.

5. Методы оценки эффективности программы

1. Отзывы молодого специалиста о программе.
2. Уровень профессиональных компетенций, продемонстрированных молодым специалистом.
3. Мониторинг результатов образовательной деятельности (успехи воспитанников).
4. Анкетирование и опрос родителей воспитанников.
5. Рекомендации и итоги педагогического совета.

6. Ожидаемые результаты

- Молодой специалист освоит современные образовательные технологии.
- Научится эффективно взаимодействовать с воспитанниками, коллегами и родителями.
- Будет способен самостоятельно планировать и проводить образовательную деятельность.
- Сформирует собственный профессиональный стиль.