



Российская Федерация
Управления образования Администрация Сысертского городского округа
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №13 «Колосок», адрес: 624005, Свердловская область
Сысертский район, п. Октябрьский, ул. Чапаева 3, тел.: (343) 383-60-09
оф.сайт: madou13m.tvoyasadik.ru, эл.почта: madou13m@mail.ru

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 4
«25» мая 2022г.

УТВЕРЖДЕНО
И.о. заведующего МАДОУ № 13
Н.А. Таланова
Н.А. Таланова
Приказ № 78-ОД от 25 мая 2022г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МАДОУ «Детский сад № 13 «Колосок»

п. Октябрьский
2022г



Российская Федерация
Управления образования Администрация Сысертского городского округа
Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №13 «Колосок», адрес: 624005, Свердловская область
Сысертский район, п. Октябрьский, ул. Чапаева 3, тел.: (343) 383-60-09
оф.сайт: madou13m.tvoysadik.ru, эл.почта: madou13m@mail.ru

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 4
«25» мая 2022г.

УТВЕРЖДЕНО
И.о. заведующего МАДОУ № 13
_____ Н.А. Таланова
Приказ № 78-ОД от 25 мая 2022г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА МАДОУ «Детский сад № 13 «Колосок»

п. Октябрьский
2022г

Оглавление

Пояснительная записка	Стр. 3-5
Глава 1. Методические аспекты наставничества в ДООУ	Стр. 6-7
1.1. Теоретические аспекты социально-профессиональной адаптации	Стр. 6
1.2. Формы взаимодействия наставника с молодым педагогом	Стр. 7
Глава 2. Программа сопровождения молодого воспитателя наставником	Стр. 8-12
2.1. Этапы реализации программы	Стр. 8-9
2.2. Сопровождение адаптации молодого воспитателя	Стр. 10-12
Заключение	Стр. 13
Список использованной литературы	Стр. 13

Пояснительная записка

Воспитатель детского сада – это специалист по работе с детьми дошкольного возраста. Данная профессия относится к числу педагогических и связана с заботой о состоянии жизни и здоровья детей, с формированием их сознания, моральных принципов и навыков социального взаимодействия. Требуется больших душевных затрат, терпения, благородства и гуманности, желания передать воспитанникам знания об окружающем мире и умения учиться. Воспитатель – профессия достаточно сложная и многогранная по своему содержанию, потому она является одной из самых востребованных на современном рынке труда.

Педагогическое образование ещё не гарантирует успех в работе воспитателя, поскольку отлично знать основы дошкольной педагогики и психологии недостаточно для работы в условиях реализации ФГОС. Современному дошкольному образовательному учреждению нужен грамотный воспитатель, который не только проявляет любовь к детям, но и умеет найти подход к каждому ребёнку, своим трудом, талантом и желанием постоянно самосовершенствоваться заслужить авторитет и признание в глазах родителей.

Реализоваться молодым педагогам в профессии достаточно сложно, поскольку они имеют минимальный опыт работы с детьми и их родителями. Поэтому им на протяжении первых лет работы в дошкольном образовательном учреждении крайне необходима товарищеская поддержка коллег и оказание им своевременной методической помощи в организации образовательной работы с детьми и в установлении взаимопонимания с родителями воспитанников.

В связи с этим, реально подготовить компетентные педагогические кадры в условиях дошкольного образовательного учреждения помогает система наставничества, ориентированная на формирование профессионально-адаптированного и компетентного молодого воспитателя-практика. Педагог-наставник помогает начинающему педагогу в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям практической деятельности: логически выстроить последовательность занятия, научить варьировать силу голоса, доступно и понятно для детей раннего и дошкольного возраста излагать материал, продумывать смену их деятельности, научить культуре общения с родителями воспитанников.

Цель данной программы: подготовить в условиях дошкольного образовательного учреждения педагогически компетентного воспитателя, способного к профессиональному саморазвитию.

Объект программы – методическое сопровождение процесса социально-профессиональной адаптации молодого педагога.

Предмет – формирование у педагога стремления к саморазвитию, желания совершенствоваться в профессиональной деятельности.

Задачи:

- Раскрыть теоретические аспекты наставничества по социально-профессиональной адаптации молодого педагога.

- Рассмотреть формы взаимодействия наставника с молодым педагогом.
- Апробировать сопровождение наставником процесса адаптации молодого педагога в условиях дошкольного образовательного учреждения через привлечение его к инновационной деятельности.

Гипотеза: Сотрудничество с наставником положительно скажется на социально-профессиональной адаптации молодого педагога в условиях дошкольного образовательного учреждения. Совместная исследовательская работа с наставником будет способствовать совершенствованию молодого педагога в профессии, формированию у него готовности к совершенствованию и инновационным преобразованиям.

Реализуемая система методического сопровождения молодого педагога основывается на следующих **принципах**:

- открытости и готовности к сотрудничеству, согласованности действий, суждений и оценок деятельности;

- диалога во взаимодействии - т.е. полноценного межличностного общения с другими педагогами детского сада при решении образовательной проблемы на основе взаимного уважения;

- профессиональной целесообразности – подбор наставником содержания, форм и методов работы, направленных на формирование у молодого педагога профессионально важных качеств, знаний и умений.

Программа рассчитана на реализацию в течение трёх лет (с 2022 по 2025 годы) и включает в себя следующие этапы:

- 1) адаптация и стажировка (на первом году работы);
- 2) саморазвитие и формирование системы работы (на втором году);
- 3) выработка индивидуального стиля деятельности (третий год).

Программа строится на основе взаимодействия молодого педагога с педагогом-наставником и другими воспитателями. Педагоги привлекаются для оказания помощи молодому педагогу в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации образовательного процесса, в решении проблемных вопросов, подборе интеллектуальных заданий для детей и пр.

Ожидаемые результаты внедрения программы адаптации молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении в течение трёх лет:

в работе с детьми:

- ✓ расширит представления о функциях и содержании педагогической деятельности с детьми раннего и дошкольного возраста;

- ✓ овладеет знаниями возрастной и педагогической психологии, расширит представления об индивидуальных и возрастных особенностях детей дошкольного возраста, о формах организации игровой деятельности детей;
- ✓ научится привлекать воспитанников к самостоятельному поиску знаний, развивать их наблюдательность, познавательную инициативу и фантазию, любознательность и творчество;
- ✓ овладеет педагогическими навыками организации детского коллектива.

в работе с родителями воспитанников:

- ✓ установит тесное сотрудничество и взаимопонимание посредством организации индивидуальных бесед, групповых консультаций, привлечения к образовательному процессу;
- ✓ пополнит предметно-развивающую среду в группе.

в работе с коллегами:

- ✓ повысит педагогическую компетентность, что снизит его затруднения в работе;
- ✓ овладеет профессиональными навыками работы с детьми, что будет сказываться на повышении мотивации и удовлетворённости выбранной специальностью;
- ✓ повысит свою самооценку и значимость в глазах педагогов, что будет способствовать мотивации его участия в инновационной деятельности и закреплению в данном дошкольном образовательном учреждении;
- ✓ распространит свой опыт через личное и он-лайн взаимодействие с педагогами других дошкольных учреждений Свердловской области, что позволит ему совершенствовать своё педагогическое мастерство и строить карьеру в данной профессии, а также повысить рейтинг своего детского сада среди других дошкольных образовательных учреждений.

Глава 1. Методические аспекты наставничества по адаптации молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении

1.1. Теоретические аспекты социально-профессиональной адаптации

Социально-профессиональная адаптация молодого педагога есть процесс его приспособления к новым условиям и характеру труда в дошкольном учреждении. Она начинается с момента заключения с педагогом трудового договора, когда он становится полноправным членом педагогического коллектива и начинает иметь ту же ответственность за жизнь детей и те самые обязанности, что и воспитатели с многолетним стажем работы.

Администрация, коллеги по работе и родители воспитанников ожидают от молодого воспитателя проявления терпения, любви к детям, отзывчивости, выдержки и самообладания, а также успешной коммуникации, организаторских умений и профессиональных навыков в работе. Поэтому, привлечение в первые месяцы постоянной помощи квалифицированного специалиста-наставника, умеющего транслировать свой педагогический опыт помогает педагогу легче и быстрее адаптироваться в педагогическом коллективе, привыкнуть к новым условиям работы, осознать, каким должен быть современный воспитатель и понять, в каком направлении ему нужно совершенствоваться, чтобы соответствовать этому образу, какие необходимо развить личностные качества, управленческие и коммуникативные умения.

В обязанности наставника входит отслеживание процесса усваивания молодым специалистом необходимых для работы теоретических знаний, формирование у него профессиональных навыков и в целом желания работать. Весь процесс происходит непосредственно на рабочем месте – в группе детского сада, затрагивает реально возникающие педагогические ситуации и иллюстрирует весь процесс труда педагога. Такое обучение содержит минимум теории, акцентируя внимание воспитателя на практической стороне его деятельности и помогая ему быстро овладеть необходимыми умениями.

А.Р. Масалимова и Е.В. Маслов отмечают, что «эффективность реализации деятельности наставника, в первую очередь, зависит от высокого уровня сформированности его психолого-педагогической компетенции» [7; 34]. Поэтому наставником должен быть высококвалифицированный педагог, умеющий транслировать свой опыт работы с детьми. В работах Белой К.Ю. [1], Вершинина Н.Б., Суханова Т.И. [2], Виноградовой Н.А., Микляевой Н.В. [4], Елжовой Н.В. [5], В.И. Загвязинского, Л.А. Левшина [8] и др. отмечается, что в основу взаимодействия молодого воспитателя и педагога-наставника должно быть положено сотрудничество. Иначе говоря, наставничество предполагает создание дуэта единомышленников при равенстве отношений наставника и молодого специалиста, как субъектов образовательного процесса, при ведущей роли более опытного работника. Совершенствуясь по мере усложнения духовных и интеллектуальных потребностей его участников, сотрудничество способствует как становлению личности молодого специалиста, так и творческому росту педагога-наставника.

1.2. Формы взаимодействия наставника с молодым педагогом

Наставник в зависимости от направленности работы может использовать разные формы сотрудничества с молодым педагогом. Рассмотрим их.

I направление - методическая помощь для повышения качества организации молодым педагогом образовательного процесса с детьми:

1. Консультирование (групповое или индивидуальное в зависимости от сложности обсуждаемой проблемы);
2. Учебная литература, методические пособия и периодические издания;
3. Практикум, где наставник показывает молодому педагогу варианты практической работы с детьми и их родителями;
4. Беседа по содержанию конкретной проблемы молодого педагога;
5. Посещение занятий с последующим его анализом;
6. «Педагогическая мастерская», где наставник вместе с молодым педагогом проводит занятие с детьми;
7. Анализ педагогических ситуаций, где наставник и молодой педагог в форме деловой игры могут «проигрывать» проблемную ситуацию и выделять варианты её оптимального разрешения.

II направление - повышение мотивации и положительного отношения молодого воспитателя к своей педагогической деятельности:

1. Участие в дискуссии, деловой игре, круглом столе, организованном в рамках педагогического совета;
2. Анализ документации педагога, вариантов планирования своей работы и результатов деятельности детей;
3. Деловая игра, направленная на рефлекссию своих профессиональных качеств;
4. Анализ возникших педагогических затруднений;
5. Тренинг невербальных и вербальных форм общения с детьми и их родителями.

III направление - формирование у воспитателя индивидуального стиля своей педагогической деятельности:

1. Просмотры воспитательных мероприятий с их последующим анализом;
2. Посещение непрерывной образовательной деятельности (НОД) у других педагогов, входящих в творческую группу детского сада;
3. Знакомство с инновационным опытом работы педагогов детского сада и городской творческой группы;
4. Посещение «Ярмарки педагогических идей» и «Педагогических чтений», организуемых в детском саду и на уровне СГО;
5. Распространение своего опыта работы через личное и он-лайн взаимодействие с педагогами других ДОУ Сысертского района и Свердловской области.

Каждая форма взаимодействия логически вытекает из предыдущей и является основой для последующей. Направленность работы варьируется наставником в зависимости от ситуации и потребности молодого педагога.

Глава 2. Программа сопровождения молодого воспитателя наставником в дошкольном образовательном учреждении.

2.1. Этапы реализации программы.

Методическое сопровождение молодого педагога возможно условно разделить на три взаимосвязанных этапа.

1 этап – ознакомительный. Он осуществляется в первый год работы молодого педагога и направлен на адаптацию к новому коллективу и новым условиям трудовой деятельности. Педагог-наставник знакомит молодого педагога с педагогическим коллективом, с условиями и содержанием его работы, рассказывает о традициях и достижениях педагогов, основными направлениями приоритетной и инновационной работы коллектива ДОУ. Мониторинг личностных качеств позволяет наставнику выявить индивидуально-психологические особенности личности молодого педагога и степень его практической подготовленности, составить его психологический и деловой профиль, выявить возможные затруднения в познании, общении, в организации образовательного процесса и на основе полученных данных выбрать те формы сотрудничества, которые будут способствовать повышению профессиональной компетенции молодого педагога.

Стажировка под руководством педагога-наставника включает:

- ✓ практическое и теоретическое освоение основ педагогической деятельности: формирование умения ориентироваться в методических пособиях, отбирать информацию с учётом индивидуально-возрастных особенностей детей, организовывать образовательный процесс с детьми раннего и дошкольного возраста, проводить разные виды деятельности детей с их последующим анализом и т.д.;
- ✓ выбор приоритетной методической темы для самообразования;
- ✓ подготовку к первичному повышению квалификации с помощью Интернет-ресурсов (участие в семинарах, вебинарах и пр.);
- ✓ освоение инновационных тенденций в отечественной педагогике и привлечение к совместному участию в инновационной работе ДОУ, в профессиональных конкурсах на уровне района и области;
- ✓ разработку направлений собственного профессионального роста.

Таким образом, в течение первого года работы молодой педагог адаптируется к новым условиям труда и проходит стажировку под руководством наставника. Он проявляет организаторские и коммуникативные умения в процессе сотрудничества с педагогами творческой группы детского сада, позитивно разрешает возможные конфликты с родителями воспитанников и активно принимает участие в методической деятельности коллектива. В результате у молодого педагога устанавливаются с коллегами дружеские взаимоотношения и появляется определенный творческий успех в работе, способствующий его дальнейшему профессиональному совершенствованию.

2 этап – основной, он реализуется на втором году работы и направлен на саморазвитие педагога, формирование основ профессиональной деятельности.

Данный этап включает:

- формирование опыта создания собственных методических разработок;
- активное включение в инновационную деятельность творческой группы педагогов детского сада, в совместную разработку рабочей программы и пр.;
- совершенствование навыков педагогической работы с воспитанниками и их родителями.

Педагогом-наставником активно используются разные формы работы: семинары, тренинги, мастер-классы, индивидуальные консультации и др. с привлечением других педагогов детского сада.

3 - заключительный этап - реализуется в течение третьего года работы. Данный этап направлен на формирование у педагога индивидуального стиля деятельности и проявление творчества в работе. К концу данного этапа молодой педагог закрепит на практике усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения, развития детей, овладеет навыками сотрудничества с родителями воспитанников и взаимодействия с педагогами детского сада.

2.2. Сопровождение адаптации молодого воспитателя

Планирование работы наставника с молодым педагогом

Ознакомительный этап (2022-2023 уч.гг.)		
Месяц	Теоретическое освоение основ педагогической деятельности	Формирование практических навыков
1	2	3
Март	Изучение содержания программы «От рождения до школы», требований ФГОС ДО.	Выбор методической темы самообразования
	Совместный сбор и анализ информации к педагогическому совету	Тренинг по развитию коммуникативных способностей приобщении с родителями
	Совместная разработка конспектов занятий по разным образовательным областям.	Создание картотеки дидактических игр по ознакомлению детей с окружающим миром
	Консультация на тему «Создание в группе развивающей среды»	Разработка перспективного плана по развитию игровых умений детей
	Беседа на тему «Психологические аспекты взаимодействия с воспитанниками и их родителями»	Посещение родительского собрания у наставника и других педагогов детского сада
	Практикум «Пути выхода из конфликтной ситуации»	Совместная разработка памятки «Диалог с родителями»
	Практикум «Как подготовить и провести родительское собрание»	Анализ нетрадиционных форм работы с родителями
	Семинар на тему «Современные образовательные технологии»	Просмотр занятий у педагога-наставника

1	2	3
апрель	Совместное с наставником составление памятки «Правила организации режимных процессов»	Просмотр режимных моментов и организации игры в разных возрастных группах
	Практикум «Совместный анализ занятия с дошкольниками»	Составление памятки самоанализа занятия с детьми
	Анализ рекомендаций по планированию непосредственно образовательной деятельности	Организация непосредственно образовательной деятельности с детьми: анализ и самоанализ
	Консультация на тему «Организация разных видов деятельности детей в образовательном процессе»	Посещение занятий у педагогов детского сада
	Мастер-класс по организации образовательного процесса со старшими дошкольниками	Обсуждение с наставником фрагментов занятий из разных образовательных областей
	Круглый стол на тему «Факторы, влияющие на здоровье ребенка»	Деловая игра на тему «Плюсы и минусы в работе с родителями по оздоровлению детей»
	Подготовка материалов для участия в профессиональных конкурсах	Подборка системы закаливания для детей дошкольного возраста
	Подготовка материала для беседы на тему «Рефлексия в деятельности педагога с детьми»	Подготовка открытого занятия в рамках проведения в детском саду Творческой недели
	Подготовка консультации на тему «Использование современных образовательных технологий в работе с дошкольниками»	Посещение занятий педагогов ДООУ по пяти образовательным областям и их последующий подробный анализ.
май	Практикум на тему «Итоговый мониторинг достижений детей: методы исследования»	Помощь в организации диагностики достижений детей по пяти образовательным областям
	Представление наставником отчёта о достижениях молодого педагога на итоговом педагогическом совете.	Анализ диагностической карты роста педагогического мастерства молодого специалиста
Основной этап (2023-2024 уч.г.)		
1 раз в квартал	Посещение методических объединений, участие в обсуждении опыта работы педагогов	Подготовка практического материала для выступления на педагогическом совете

1	2	3
	Проведение семинаров по использованию инновационных технологий в работе с детьми дошкольного возраста	Организация тренингов для развития организационных и коммуникативных способностей (общение с коллегами и родителями воспитанников)
В течение года	Повышение теоретических знаний посредством изучения опыта работы коллег из других ДОУ, участия в педагогических советах, деловых играх и семинарах	Посещение методических мероприятий, открытых показов занятий воспитателей на уровне детского сада с последующим анализом их содержания
	Анализ документации педагога, вариантов планирования результатов деятельности детей	Взаимопосещение занятий у педагогов творческой группы сада с последующим их анализом
	Участие в смотрах-конкурсах по обогащению предметно-развивающей среды, организуемых администрацией детского сада	Анализ возникающих педагогических затруднений
		Тренинг невербальных и вербальных форм общения
	Работа по теме самообразования: подбор и анализ методической литературы, составление методических рекомендаций	Составление «Портфолио педагога» и представление наработанных методических материалов на конкурсах.
	Составление подборки игр и методических рекомендаций по развитию познавательной сферы	Проведение «Мастерской молодого специалиста» - создание дидактических игр и пособий
Представление отчёта о развитии профессионализма «Молодой педагог глазами наставника»	Посещение занятий молодого педагога заведующим с целью оказания методической помощи	
Заключительный этап (2024-2025 уч.гг.)		
В течение года	Знакомство с инновационным опытом педагогов других ДОУ города и края	Участие в открытых показах образовательной деятельности педагогов детского сада
	Посещение «Ярмарки педагогических идей» и «Педагогических чтений», организуемых в детском саду и на уровне города	Взаимопосещение разных форм непосредственно-образовательной деятельности у других педагогов с последующим их анализом
	Подготовка для публикации в СМИ методических материалов	Пополнение материалов портфолио, самоанализ достижений
	Анализ динамики профессионального становления молодого педагога и достижений в учебном году на педагогическом совете	Презентация «Портфолио моих достижений» на итоговом педагогическом совете

Заключение

Представленная программа адаптации позволяет организовать методическое сопровождение становления молодого педагога в условиях дошкольного образовательного учреждения, повысить его педагогическую компетентность, овладеть профессиональными навыками работы с детьми, раскрыть творческий потенциал в образовательном процессе.

Совместная работа с наставником снижает количество конфликтов и затруднений в работе у молодого педагога, положительно сказывается на повышении его мотивации и удовлетворённости выбранной специальностью, самооценки и значимости в глазах педагогов. Привлечение к участию в инновационной деятельности педагогов ДОО способствует росту мотивации достижений педагога, совершенствованию педагогического мастерства и закреплению его в дошкольном образовательном учреждении, что подтверждает нашу гипотезу.

При организации работы с молодым педагогом необходимо:

- начинать с диагностической деятельности, в результате которой возможно выявить психологический и деловой профиль педагога
- учитывать в процессе сотрудничества выявленные затруднения и психологические особенности личности, мотивацию педагога;
- сочетать теоретические и практические формы работы;
- формировать потребность в постоянном обогащении имеющихся педагогических знаний и инновационных технологий работы;
- привлекать к работе педагогов творческой группы детского сада и к участию в профессиональных конкурсах на уровне города и края для проявления педагогом творческой активности;
- создавать условия для формирования у педагога потребности в саморазвитии в воспитательно-образовательной деятельности в ДОО и в процессе обучения по специальности в педагогическом вузе.

Список использованной литературы

1. Белая К.Ю. Методическая работа в дошкольном учреждении. – М., 2017.
2. Вершинина Н.Б, Суханова Т.И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду. – Волгоград, 2008.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. - М., 2008.
4. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Управление качеством образовательного процесса в ДОО.– М., 2007.
5. Елжова Н.В. Система контроля и методическая работа в дошкольном образовательном учреждении. - Ростов н/д, 2008.
6. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала. – М., 2015.
7. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. - М., 1999.
8. Сמיד Р. Групповая работа с педагогами. – М., 1999.