

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 32
комбинированного вида»
Юридический адрес : 624450 Свердловская область, г.Краснотурьинск, ул.Рюмина,26
Контактный телефон:8-(34384)3-99-70, e-mail: mdouv32@mail.ru
Официальный сайт МАДОУ № 32: <https://32kt.tvoyasadik.ru>

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 1
от «30» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МА ДОУ № 32
Н.В. Окунева
Приказ № 86-1 от
от «30» августа 2024 г.



Программа наставничества «Школа молодого педагога» на 2024 – 2025 учебный год

ГО Краснотурьинск, 2024 г.

Оглавление

1. Целевой раздел.....	4
------------------------	---

1.1.Пояснительная записка.....	4
1.2.Цели и задачи Программы.....	5
1.3. Принципы реализации Программы.....	5
1.4. Этапы реализации программы.....	6
1.5. Планируемые результаты.....	7
2. Содержательный раздел.....	8
2.1. Организация наставничества.....	8
2.2.План работы «Школы молодого педагога» на 2024-2025 учебный год.....	8
3.Организационный раздел:.....	11
3.1. Режим работы «Школы молодого педагога».....	11
3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых педагогов.....	11
3.3 Список литературы	12
Приложения	

АННОТАЦИЯ

Программа направлена на формирование нового типа педагога-профессионала, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой.

В программе раскрываются цели, задачи, принципы, формы работы с молодыми специалистами, обозначены пути создания условий для овладения педагогами ДОО основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения воспитанников; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществления взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения; методического обеспечения образовательного процесса, владения информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в своей деятельности

1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ.

1.1.Пояснительная записка

Обновление рабочего коллектива – норма успешного существования любой профессиональной группы.

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в дошкольных образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на различных уровнях. А между тем, по-прежнему существует проблема, как привлечь в детский сад грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее, как удержать их.

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только небольшая часть идет работать в детские сады, к тому же очень часто среди них те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Но еще более печальнее, тот факт, что из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет.

Вопросы, которые надо решать, очень много: это и финансовая поддержка, и система наград и поощрений, и адаптация в коллективе, и, наконец, методическая подготовка.

Профессиональное становление молодого педагога – сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

Кроме того, в настоящее время назрела необходимость широкого внедрения нового поколения программно-методического обеспечения дошкольного образования; создание единого образовательного пространства дошкольного и начального общего образования, единых требований детского сада и школы к уровню функциональной готовности детей к школьному обучению; формирование системы одаренности в дошкольном возрасте; создание системы мониторинга качества дошкольного образования.

Для реализации намеченных направлений модернизации системы дошкольного образования требуются грамотные, высокопрофессиональные педагогические кадры.

Федеральный государственный стандарт дошкольного образования выделяет требования к уровню квалификации педагогических работников:

- Квалификация педагогических и учебно-вспомогательных работников должна соответствовать квалификационным характеристикам, установленным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 октября 2010 г., регистрационный N 18638), с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 мая 2011 г. N 448н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июля 2011г., регистрационный N 21240).

«Педагогические работники должны обладать основными компетенциями в организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья детей и их физическое развитие; организации различных видов деятельности и общения детей; организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования; осуществлении

взаимодействия с родителями и сотрудниками образовательного учреждения; методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса».

Таким образом, возникла необходимость создания системы наставничества в ДООУ, что обеспечит индивидуализацию процесса профессионального становления молодых педагогов.

1.2 Цель и задачи программы

Цель программы. Создание целостной системы взаимосвязанных мер, направленной на повышение профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала всего педагогического коллектива. Оказание конкретной практической помощи воспитателям в совершенствовании форм и методов работы с дошкольниками

Задачи :

- повысить уровень знаний, педагогического мастерства воспитателей;
- оказать методическую поддержку молодых педагогов и облегчить их адаптацию к новому профессиональному статусу;
- осуществлять мониторинг уровня повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их возможностей, образовательных потребностей, профессиональных затруднений, динамики профессионального развития;
- индивидуализировать процесс повышения профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов через создание индивидуальных образовательных программ;
- создать условия для открытого процесса повышения профессиональной компетентности и мастерства педагогов.

1.3 Принципы реализации Программы

Организация работы с педагогами реализуется по следующим принципам:

Принцип сотрудничества и диалога позволяет создать в ходе занятий атмосферу доброжелательности, эмоциональной раскрепощенности среди начинающих педагогов и опытных специалистов

Принцип системности - непрерывности образования, накопления опыта;

Принцип многоуровневой дифференциации - организация подгрупп для занятий по стажу работы, по уровню квалификационной категории педагогов, по выявленным проблемам в работе.

1.4 Этапы реализации программы:

Этапы	Содержание работы
-------	-------------------

Первый «Адаптационный» этап	<u>ЗАДАЧИ</u> Определить сформированность профессионально значимых качеств; Разработать индивидуальный маршрут профессионального становления молодого воспитателя <u>Формы работы</u> Индивидуальная, <u>Средства</u> Диагностика, посещение занятий молодого педагога, организация их самоанализа; Стимулирование всех форм самостоятельности, активности в учебно- воспитательном процессе; Формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. <u>Методы:</u> наблюдение, анкетирование, беседа
Второй «Проектировочный» этап	<u>ЗАДАЧИ</u> Сформировать потребность у молодого педагога в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении. <u>Формы работы</u> Индивидуальная, Групповая, <u>Средства</u> Работа над темами самообразования, Планирование методической работы, Выявление индивидуального стиля деятельности, Создание «Портфолио» <u>Методы:</u> Информационные: педагогические чтения, теоретические семинары наблюдение, беседа анкетирование
Третий «Контрольно-оценочный» этап	<u>ЗАДАЧИ</u> Сформировать у молодого педагога: способность и стремление к рефлексии собственной деятельности, умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития, самостоятельно управлять своим профессиональным развитием. <u>Формы работы</u>

	Индивидуальная, Групповая, Коллективная <u>Средства</u> Педагогическая рефлексия, Участие в профессиональных дискуссиях, Посещение и анализ открытых мероприятий, развитие творческого потенциала молодых педагогов, мотивация участия в инновационной деятельности. <u>Методы:</u> комплексные педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые игры рефлексивно-деловые игры
--	---

1.5. Планируемые результаты

По итогам данной работы воспитатели приобретут ряд профессиональных умений:

- аналитические умения, позволяющие проводить анализ выполняемых в педагогическом взаимодействии с ребенком требований, оценивать данные требования;
- умения применять психолого-педагогические знания в воспитательно-образовательной работе с ребенком;
- умение планировать, подготавливать и осуществлять процесс воспитательно-образовательной работы с ребенком;
- умение анализировать индивидуальные качества ребенка, 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 ребенком и др.

2. Содержательный раздел

2.1. Организация наставничества

В современных условиях выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня наставничество 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 трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Проведение на протяжении учебного года систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет:

- отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДООУ на практике;
- освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому

Наставники молодых педагогов в 2024-2025 учебном году

№п/ п	Ф.И.О. молодого специалиста	Наставник
1	Шумкина Александра Олеговна	Иванова Ольга Юрьевна, воспитатель, первая квалификационная категория
2	Дерябина Валерия Николаевна	Коваль Инесса Анатольевна, воспитатель, первая квалификационная категория
3	Лоскутова Марина Александровна	Васюнина Оксана Викторовна, учитель – логопед, первая квалификационная категория. Маркова Гульнара Райимбергровна, педагог – психолог, первая квалификационная категория

2.2.План работы «Школы молодого педагога» на 2024-2025 уч. год.

сроки	Тема, форма проведения	Содержание деятельности	Ответственн ые
Сентябрь	<u>Практикум:</u> <u>«Педагогическая диагностика. Заполнение карт индивидуального развития детей»</u>	Совершенствовать умения педагогов в организации образовательной деятельности с детьми дошкольного возраст	Педагоги - наставники
	<u>Индивидуальное консультирование по запросам</u>	Оказание конкретной практической помощи в совершенствовании форм и методов работы с воспитанниками	Педагоги - наставники
Октябрь	<u>Консультация:</u> <u>«Формы работы с родителями».</u> <u>Памятка:</u> <u>«Советы по проведению родительских собраний»</u>	Повышение профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов. Создание условий для приобретения теоретических и практических навыков необходимых для педагогической деятельности	Старший воспитатель
	<u>Составление протокола родительского собрания</u>	Повышение профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов .	Старший воспитатель
Ноябрь	<u>Консультация</u> <u>«Организация образовательной деятельности».</u>	Повышение профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов . Создание условий для приобретения теоретических и практических навыков необходимых для педагогической деятельности	Старший воспитатель
	<u>Посещение образовательной деятельности у педагогов-наставников</u>	Совершенствовать умения педагогов в организации образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.	Педагоги - наставники
Декабрь	<u>Консультация практикум</u> <u>«Составление конструкта занятия»</u>	Совершенствовать умение планирования и организации прогулки с детьми	Старший воспитатель,
Январь	<u>Методические рекомендации</u> <u>«Методы и приемы ознакомления детей дошкольного возраста с окружающим миром»</u>	Закрепить методы и приемы ознакомления детей дошкольного возраста с окружающим миром	Старший воспитатель

	<u>Посещение ОД по познавательному развитию</u>	Совершенствовать умения педагогов в организации образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста.	Педагог - наставник
Февраль	<u>Консультация</u> «Система физкультурно – оздоровительной работы в ДОУ, нетрадиционные методы в физкультурно-оздоровительной работе с детьми»	Повышение профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов . Создание условий для приобретения теоретических и практических навыков необходимых для педагогической деятельности	Старший воспитатель,
Март	<u>Консультация</u> Методика развития речи и обучение грамоте детей дошкольного возраста	Повышение профессиональной компетентности и мастерства молодых педагогов	Учитель - логопед
	<u>Посещение ОД у педагогов-наставников</u>	Совершенствовать умения педагогов в организации образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста по речевому развитию	Педагоги - наставники
Март	<u>Консультация</u> Теоретические и методические основы игровой деятельности детей дошкольного возраста	Совершенствовать умения педагогов в организации игровой деятельности детей дошкольного возраста	Старший воспитатель
	<u>Посещение педагогов-наставников</u>	Совершенствовать умения педагогов в организации игровой деятельности с детьми дошкольного возраста.	Педагоги - наставники
Апрель	<u>Лекция</u> : «Диагностика овладения детьми необходимыми навыками и умениями по образовательным областям. Составление информационной справки».	Закреплять умение педагогов проводить мониторинг, определять степень усвоения ребенком образовательной Программы	Старший воспитатель Педагоги - наставники
	<u>Практиум</u> <u>«Диагностика знаний умений навыков»</u>	Совершенствовать умения педагогов определять степень усвоения ребенком образовательной Программы .	Педагоги - наставники

Май	Рефлексия работы Школы молодого педагога. Презентация: «Учиться, всегда пригодится!» Анкетирование по определению перспектив на следующий учебный год.	Подведение итогов работы Школы. Определение перспектив на следующий учебный год.	Заведующий , старший воспитатель, наставники
-----	---	---	---

3.Организационный раздел

3.1. Режим работы «Школы молодого педагога»

Занятия планируются 2 раза в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в ДОУ. Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что воспитатели будут подготовлены к работе с ребенком в дошкольном учреждении с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса. По окончании реализации программы с воспитателями планируется собеседование по следующим вопросам:

- планирование;
- организация ОД
- особенности работы с семьями воспитанников.

С учетом возникающих затруднений – вносится в план работы необходимые коррективы. Данная программа является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во-вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в ОУ

3.2. Методическое сопровождение деятельности молодых воспитателей.

№	Вопросы педагогической деятельности молодого специалиста	Сроки изучения	Форма изучения и анализа	Ответственный
1	Планирование воспитательно-образовательного процесса	1 раз в квартал	Рекомендации по планированию	Ст.воспитатель
2	Посещение НОД	В течение года	Карта изучения деятельности педагога	Заведующий Ст.воспитатель
3	Наставничество (взаимопосещения, индивидуальное консультирование)	В течение года	Беседа с наставником	Ст.воспитатель
4	Работа с родителями	1 раз в год	Анализ документации по взаимодействию с родителями, анализ	Ст.воспитатель

			родительского уголка, посещение родительского собрания	
5	Педагогическая документация	В течение года	Анализ документации	Заведующий Ст.воспитатель
6	Профессиональная активность	В течение года	Участие педагога в конкурсах,выставках.	Ст.воспитатель

3.3 Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДООУ. Психологическое сопровождение. М.2007.
2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДООУ. М. 2004.
3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990
- 4.Веселова, Т.Б Совершенствование методической работы с педагогическими кадрами ДООУ [Текст]/ Т.Б. Веселова – СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО – ПРЕСС»
- 5.Виноградова, Н.А. Методическая работа в ДООУ. Эффективные формы и методы [Текст]/ Н.А. Виноградова – М.: Айрис-пресс. – 2009.
- 6.Волобуева, Л.М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогами [Текст]/Л.М. Волобуева – М.: ТЦ Сфера. – 2009.
7. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДООУ. М.2004.

Карта изучения и сопровождения деятельности молодого педагога

ФИО _____

группа_____

дата	Педагогическая деятельность	анализ	вывод	рекомендации	Подпись	
					Кто изучал	Молодой специалист

Анкета молодого специалиста

1. Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?
2. Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?
3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?
4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?
5. Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?
6. Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?
7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?
8. Что Вас привлекает в работе коллектива:
 - Новизна деятельности
 - Условия работы
 - Возможность экспериментирования
 - Пример и влияние коллег и руководителя
 - Организация труда
 - Доверие

Диагностика проблем педагога

1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?

- Познавательное развитие
- Физическое развитие
- Речевое развитие
- Социально-коммуникативное развитие
- Физическое развитие

2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?

- Материальные условия
- Большое количество детей в группе
- Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
- Недостаток педагогического опыта
- Нехватка методической литературы

3. Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?

- Да
- Нет
- Не знаю

4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?

5. Оцените, пожалуйста, по 10 – бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:

- Умения изучать и развивать способности своих воспитанников
- Умение диагностировать волевое развитие ребенка
- Умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение
- Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка
- Знание особенностей эмоционального развития дошкольника и умение его изучать

6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время?

7. В какой методической помощи вы нуждаетесь?

- В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
- В методических консультациях по отдельным разделам
- Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
- В знакомстве с передовым педагогическим опытом

Памятка для молодых специалистов "Правила поведения и общения воспитателя в ДОУ"

Старайтесь:

Иметь в душе прекрасный идеал, высокую мечту и стремиться к ней. Быть лучше, помня, что совершенствованию нет предела.

Растить профессионально, быть в курсе последних достижений педагогической науки, не останавливаться на достигнутом.

Быть всегда в равновесии, сдерживая отрицательные эмоции.

Выходить из конфликтных ситуаций с достоинством и юмором.

Прощать, сочувствовать, сопереживать, быть великодушным и снисходительным.

Жить легко, просто и радостно. Видеть во всем положительное.

Быть всегда доброжелательным. Дружелюбие — основа вашего здоровья.

Всюду навести порядок и уют, создать оазис доброты, любви и красоты — в душе, в семье, на работе. Прививайте это детям.

Быть добрым и честным. Помните, что добро, сделанное вами, всегда вернется к вам многократно увеличенным.

Помните:

"Терпение — дар Неба".

Обладающий терпением не унижится до раздражения.

Всегда есть тот, кому нужна ваша помощь, кому труднее, чем вам.

Великая миссия женщины — нести в мир любовь, красоту и гармонию.

Коллектив — это тоже семья. Укрепляйте мир нашей семьи добрыми мыслями, добрыми словами, добрыми делами.

Ваши объяснения должны быть простыми понятным детям.

Когда ребенок разговаривает с вами, слушайте его внимательно.

Не скупитесь на похвалу.

Не создавайте конфликтных ситуаций.

Следите за внешностью и поведением.

Ваше отношение к работе, людям, предметам — образец для подражания.

Воспитывая детей, стремитесь:

Любить ребенка таким, каков он есть.

Уважать в каждом ребенке личность.

Хвалить, поощрять, ободрять, создавая положительную эмоциональную атмосферу.

Замечать не недостатки ребенка, а динамику его развития.

Сделать родителей своими союзниками в деле воспитания.

Разговаривать с ребенком заботливым, ободряющим тоном.

Поощрять стремление ребенка задавать вопросы.

В детском саду запрещается:

Кричать и наказывать детей.

Выставлять проступки детей на всеобщее обозрение.

Приходить к детям с плохим настроением.

Обсуждать с родителями поведение чужого ребенка.

Оставлять детей одних.

Унижать ребенка.

