\*        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.

Таким образом, 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.**

**Данная программа адресована руководителям, старшим воспитателям.**

**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, работы в дистанционном обучении , по средствам различных технологий.**

**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:**

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

**-    педагогическое самообразование и самовоспитание;**

**-    участие в мероприятиях «Школы молодого воспитателя»;**

**-    участие в работе методического объединения;**

**-    участие в жизни детского сада.**

**Работу с молодыми воспитателями строить с учетом основных аспектов:**

**Воспитатель- наставник – молодой специалист:**

**-    создание условий для легкой адаптации молодого специалиста на работе;**

**-   обеспечение необходимыми знаниями, умениями, навыками;**

**-    обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим пособиями.**

**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, правилами внутреннего 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 заведующего 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 заведующего.**

**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 заведующего фиксирует в «Творческой тетради». На этом этапе заведующий 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 №22 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». | 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. |    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  |   Заведующий ДОУпедагоги – 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. | Заведующий ДОУ,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, 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. | 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.**

**У молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно – образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.**

**Школа молодого воспитателя «Ступеньки к мастерству» поможет более успешно адаптироваться начинающим педагогам, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.**

***«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов»***

***С.А. Макаренко.***

**Используемая литература**

**1.    Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение. М.2007.**

**2.      Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.**

**3.       Белая, К.Ю. Методическая деятельность в дошкольной организации / К.Ю. Белая – М.: ТЦ Сфера, 2014.**

**4.      Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.**

**5.      Вершинина, Н.Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н.Б. Вершинина. Т.И.Суханова – Волгоград: Учитель, 2008. .– 198 с. 3.**

**6.      Виноградова, Н.А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ / Н.А. Виноградова, Н.В.Микляева – М.: АЙРИС ПРЕСС, 2007. – 176 с.**

**7.      Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.**

**8.      Закаблуцкая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.**

**9.      Журналы: «Управление ДОУ» № 1,4,5,8-2007. № 2,3,4-2004.**

**10. Интернет ресурсы:: http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve**

**11. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] .**

**12. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.**