

Утверждаю  
начальник Отдела образования  
Башмаковского района



В.В. Токарев  
28.08.2020 г.

## Муниципальный проект «Подаю тебе руку»

### Работа воспитателей наставников с молодыми педагогами

В последнее время, молодые кадры приходят в детский сад неохотно. С чем это связано? Со многими факторами: это и высокая утомляемость педагогов на работе и низкое материальное поощрение за работу, и большая ответственность за жизнь и здоровье детей, и увеличение требований к объему работ и заполнению документации у воспитателей дошкольных образовательных учреждений. Причин много, а вот решение проблемы найти крайне сложно. К большому сожалению, педагогический состав многих дошкольных учреждений стремительно «стареет».

Отсутствие молодых педагогов с их оптимизмом, новыми знаниями, навыками является отрицательным фактором в системе дошкольного образования. А если молодые воспитатели и придут в ДОУ, то нагрузка, лежащая на плечи с первых дней часто пугает молодых коллег, и объем работ кажется им невыполнимым. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Те воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя «брошенными на произвол судьбы», от столкновения с реальностью - испытывают шок.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю?, Для этого и вводится наставничество.

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике. Молодые специалисты, столкнувшись с трудностями работы воспитателя, увольняются, уходят в другие сферы деятельности. Поэтому необходимо «растить» своих педагогов.

**Цель проекта:** помочь молодым воспитателям в адаптации к коллективу коллег, детей, родителей; повысить их квалификацию, уровень их профессиональных знаний и умений; научить их выходить из сложных ситуаций; развить в них уверенность в собственных силах и укрепить их в правильности решения выбрать профессию воспитателя детского сада.

#### Задачи проекта:

1. Обеспечение теоретической, психологической, методической поддержки молодых воспитателей.
2. Оказание методической и практической помощи молодому воспитателю в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности
2. Стимулирование повышения теоретического и методического уровня педагогов,

овладения современными образовательными программами, инновационными технологиями.

3. Проведение мастер-классов и открытых занятий для воспитателей для передачи опыта работы с применением различных технологий, в том числе технологий работы с родителями.

4. Изучение и показ приемов использования здоровьесберегающих технологий во время НОД и в других режимных моментах.

5. Проведение анализа результативности работы молодых воспитателей во всех направлениях воспитательной и образовательной деятельности.

#### **Этапы проекта:**

- адаптацию (освоение норм профессии, её ценностей, приобретение автономности)
- стабилизацию (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности)
- преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности)

На основании вышеизложенных этапов, были выделены основные направления и содержание деятельности.

#### **Направления деятельности:**

1. Проведение первичной стажировки молодого воспитателя (один месяц).

2. Вхождение в профессию. (Формирование у молодого педагога профессиональных умений, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами) (один год).

3. Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации (Освоение воспитателем новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, развитие навыков самооценки, самоконтроля, желания повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы) (на протяжении первых 5 лет).

4. Промежуточный анализ работы (примерно через год).

#### **Направление:**

1. **Стажировка** самый сложный период как для новичка, так и для помогающего ему адаптироваться наставнику.

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

Работа включает в себя:

о Беседа – знакомство. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации;

о Знакомство с детским садом, представление молодого воспитателя;

о Анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);

о Стажировка в группе у наставника, т. е. наставник и наставляемый работают вместе с группой детей наставника; демонстрация режимных моментов, занятий, прогулки детей и т. д.;

о Подготовка к проведению занятий и совместной деятельности с детьми;

о Заполнение информационной карты педагога;

о Составление совместного плана молодого специалиста и наставника (представлен в приложении).

## **2 Направление.**

### **Вхождение в профессию**

Молодой педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДООУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, отчеты и т. д. Все интересные идеи, методы и приемы фиксирует в "Творческой тетради". Активно привлекается к показу занятий на уровне детского сада. Именно на этом этапе важна и оценка воспитателя наставником. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу воспитателя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в группе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли педагог воспитать детей, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, я непременно отмечаю их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу! На этом же этапе необходимо постепенно привлекать молодых воспитателей к посещению открытых городских мероприятий: методических объединений воспитателей, конкурсов профессионального мастерства; приобщать к подготовке и посильному участию в проведении педагогических часов, педагогических советов. Мои наставляемые стали участниками педагогического совета с выступлениями по темам: «Развивающая предметно-пространственная среда в младшей группе ДООУ», «Требования к организации РППС в группе раннего возраста»; поучаствовали в родительском собрании, где стали участниками мастер-класса на тему «Новая жизнь пластилина», стали участниками встречи с моими бывшими родителями и воспитанниками.

## **3.Направление**

### **Самосовершенствование и саморазвитие молодого педагога, повышение его квалификации**

Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика, а также «энергетика». Своими действиями, идеями и творчеством мотивирует наставляемых на участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации.

### **Предполагаемые результаты деятельности по наставничеству:**

- \*Познание молодым воспитателем себя и его ориентация на ценности саморазвития.
- \*Качественное изменение отношений к молодому воспитателю в коллективе.
- \*Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня готовности к профессиональной, лично-значимой

деятельности.

Работа по наставничеству в ДОУ регламентируется Положением, приказом заведующего о назначении наставника, утвержденным планом работы с наставляемым.

**Новизна опыта** заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Перспективное планирование работы  
по повышению профессиональных умений и навыков

**месяц**

**Содержание работы**

**Форма проведения**

1.

сентябрь

Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ:

- Федеральным законом «Об образовании»;
- Федеральным государственным образовательным стандартом;
- Федеральным законом «Об основных гарантиях прав ребёнка Российской Федерации»;
- Конвенцией ООН о правах ребёнка;
- Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами для ДОУ;
- Уставом учреждения;
- Локальными актами учреждения.

Методика проведения праздников в детском саду «Здравствуй осень!»

Выявление трудностей в работе (анкетирование).

Консультации и ответы на интересующие вопросы.

Участие в подготовке к осеннему празднику, просмотр мероприятия, обсуждения праздника.

2.

октябрь

Содержание комплексно-тематического планирования.

Ведение документации педагога,

формы планирования образовательного процесса.

Современные подходы к взаимодействию ДОО и семьи. Родительское собрание.

Консультация, мастер-класс

Открытый просмотр и помощь в организации и проведении собрания, составлении протокола. Разобрать причины возникновения конфликтных ситуаций в работе с

родителями и их урегулирование. Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, формах их оформления

3.

ноябрь

Изучение методики проведения НОД, совместная разработка конспектов НОД, эффективное использование дидактического материала в работе.

Самообразование педагога, выбор темы.

Подготовка к проведению развлечения «День матери»  
Взаимопосещение молодого специалиста и наставника НОД и режимных моментов.

Консультирование. Помощь в ведении портфолио. Общие вопросы ведения портфолио.

Помощь в разработке конспекта развлечения.

4.

декабрь

Составление конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом.

Подготовка к новогодним мероприятиям

Инструктажи в детском саду. Тренировочные эвакуации.

Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом. Обсуждение.

Познакомить с различными инструкциями в детском саду, помочь осознать серьезность их исполнения.

5.

январь

Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения.

Дискуссия на тему: «Трудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».

Проведение тренинга «Профессиональная адаптация молодого педагога в ДОУ»

6.

февраль

Основные проблемы в педагогической деятельности молодого специалиста.

Инновационные технологии  
в системе дошкольного образования.

Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.

Консультация и ответы на интересующие вопросы.

7.

март

Организация

предметно-пространственной среды в группе и на участке

Организация прогулки с детьми

в разное время года

Консультация, мастер-класс. Обсуждение (принципы построения, наличие игровых зон, их оснащение, смена материала.

Открытое взаимопосещение,

консультация

8.

апрель

Игра – ведущий вид деятельности

дошкольников. Условия ее организации Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.

Мониторинг, изучение методик проведение и обследования воспитанников.

Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с последующим консультированием

Консультация

9.

май

Организация летней

оздоровительной работы

с детьми

Подведение итогов работы

Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.

Самоанализ молодого специалиста

10

В течении года

Практикум по решению педагогических ситуаций. Имидж педагога.

Педагогическая этика, культура поведения

