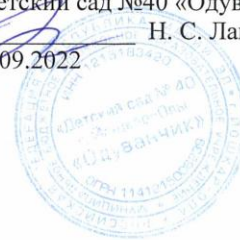


**«Йошкар-Оласе 40-шо №-ан  
«Шёршудо» йочасад» муниципал бюджет  
школ деч ончыксо туныктымo тӧнеж**  
424004, *Россий, Марий Эл Республик,*  
*Йошкар-Ола, Советский урем, 20-шо «а» пӧрт*  
*тел./ факс 8(8362)46-00-56,45-89-90,*  
*dets40@mail.ru*

**Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение  
«Детский сад № 40 г. Йошкар-Олы  
«Одуванчик»**  
424004, *Россия, Республика Марий Эл,*  
*город Йошкар-Ола, улица Советская, дом 20 а*  
*тел./факс 8(8362)46-00-56,45-89-90, dets40@mail.ru*

Принято:  
Педагогическим советом  
МБДОУ «Детский сад №40 «Одуванчик»  
протокол №2 от 22.09.2022

Утверждаю:  
заведующий МБДОУ  
«Детский сад №40 «Одуванчик»  
Н. С. Лаптева  
22.09.2022



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ПЕДАГОГ-СТАЖИСТ – МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ  
на 2022 – 2023 учебный год**

Программу разработала:  
воспитатель высшей  
квалификационной категории  
Камаева Л. Г.

Йошкар-Ола,  
2022г.

*Наставник: Камаева Лидия Геннадьевна,  
воспитатель МБДОУ «Детский №40 «Одуванчик»*

*Образование: среднее специальное*

*Педагогический стаж: 29 лет*

*Квалификационная категория: высшая*

*Педагогом-наставником стала, так как*

*имею желание, способность и готовность*

*делиться профессиональным опытом.*

*Наставляемый педагог: воспитатель Буркова Алина Михайловна,*

## **Пояснительная записка**

Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современный ритм жизни требует от него непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Конечно же, настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Здесь очень важную роль играют его личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что получившему образование?

В начале своей профессиональной деятельности молодой воспитатель сталкивается с определенными трудностями. Неумение точно рассчитать время на занятия, логично выстроить последовательность этапов занятия, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с детьми и коллегами – вот далеко не полный перечень невзгод, подстерегающих педагога-новичка. Часто молодые педагоги испытывают чувство неуверенности в своих действиях.

Начинающий воспитатель должен освоиться в новом коллективе, наладить правильные отношения с детьми, уметь грамотно и эмоционально говорить и заинтересовать детей на занятиях. Ему необходимо выработать свой индивидуальный стиль общения с детьми, коллегами и администрацией учреждения. Для педагога это новая личностная ситуация – ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают педагоги, воспитанники, родители. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Ему необходима постоянная товарищеская помощь. Молодому педагогу было бы легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшие коллеги стремились передать им свой опыт.

Решить эту стратегическую задачу может создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого специалиста, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой

системе отражена жизненная необходимость молодого воспитателя получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Возврат к наставничеству в современном образовательном процессе как форме работы с молодыми педагогами указывает на недостаточность других используемых управленческих и образовательных технологий подготовки специалистов и возможность применить этот тип отношений как резерв успешного управления профессиональным становлением личности.

Персонализированная программа наставничества – это часть Программы наставничества «Новое поколение» МБДОУ «Детский сад №40 «Одуванчик». Она конкретизирует работу определенного наставника и закреплённых наставляемых.

Данная персонализированная программа наставничества разработана на 1 учебный год. Далее уже на основе выводов, подготовке решений, учете вынесенных предложений, отчета за прошедший учебный год, составляется персонализированная программа на следующий учебный год, пока не завершится основная Программа наставничества. Содержание программы реализуется последовательно. Программа призвана помочь организовать деятельность наставника с молодым педагогом на уровне образовательной организации.

### **Цель и задачи**

Цель: Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, успешной личной и профессиональной самореализации молодых специалистов.

Задачи: Создать психологически комфортную среду, направленную на повышение квалификации педагогов и мотивации на продолжение работы в профессии.

Сформировать профессиональную образовательную траекторию и оказать помощь в реализации

Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.

Повысить качество и эффективность образовательного процесса в ДОУ.

### **Принципы организации наставничества**

*Мотивация.* Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна, только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них

действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

*Сотрудничество.* Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Наставник создает доброжелательную атмосферу и общается с воспитателем на равных.

*Системность.* Развитие и поддержка молодого педагога должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата. Наставник ориентируется на «зону ближайшего развития» (по Л.С. Выготскому), выстраивая взаимодействие с молодым педагогом.

### **Правила общения**

Между наставником и молодым педагогом должен идти постоянный диалог, межличностная коммуникация. Чтобы взаимодействие с молодыми педагогами было конструктивным и приносило желаемый эффект, необходимо помнить и соблюдать следующие правила:

- сформировать доверительную обстановку;
- не навязывать своего мнения, не проповедовать;
- для предотвращения проблемы задавать вопросы об оценке разных действий, а не высказывать прежде свои оценочные суждения;
- не перегружать молодого педагога рекомендациями и замечаниями по обширному перечню вопросов;
- постараться выделять ключевые вопросы, на них и будет приходиться внимание, чтобы молодому педагогу не пришлось сталкиваться с множеством различной информации;
- формулировать задачи конкретные, измеримые, достижимые, соответствующие деятельности;
- составить предварительное расписание регулярных встреч;
- установить основные правила, которых оба будут придерживаться;
- постараться сохранить хорошие взаимоотношения в течение всего периода совместной работы.

### **Обратная связь как инструмент развития**

Умение предоставлять эффективную обратную связь — один из важнейших навыков наставника, это представление полной картины действий наставляемого в конкретной ситуации. Важными составляющими этого процесса также являются анализ эффективности его действий и обсуждение возможных способов ее повышения в будущем.

Этапы обратной связи:

- Описание ситуации, о которой предоставляется обратная связь.
- Описание своего отношения к этой ситуации и ее последствий.
- Пожелания по поводу дальнейших результатов действий собеседника в аналогичных ситуациях, способы повышения эффективности работы.

Принципы обратной связи:

1. Сбалансированность, позитивная направленность. Молодой педагог должен почувствовать, что обратная связь помогает ему развиваться. Если она будет слишком критичной, он может внутренне отвергнуть ее, если слишком хвалебной, то это может быть воспринято как опека, что тоже может вызывать отторжение. Обратная связь должна сочетать в себе описание положительных моментов и «точек роста» для наставляемого. Соблюдение баланса состоит в том, чтобы сделать обратную связь приемлемой для молодого педагога, воодушевить его на профессиональный и личностный рост.
2. Конкретность. Обратная связь — это не дискуссия о том, сказал или не сказал наставляемый что-либо, сделал или не сделал. Наставник всегда должен обращаться к конкретному факту или действию. Обратная связь касается того, что было сказано, сделано и как, но не почему. Догадки о чьих-то мотивах приносят атмосферу недоверия и враждебности в беседу.
3. Направленность на поведение, безоценочность. Предоставляя обратную связь, следует концентрировать внимание на поведении, а не на личности как таковой. Наличие оценки в высказывании снижает объем восприятия информации и вызывает сопротивление сказанному. Наставнику нужно включить наставляемого в процесс, а не выключить его критикой.
4. Своевременность. Принцип положительного подкрепления — один из ключевых в наставничестве, и вовремя предоставить обратную связь — это лучшее, что может сделать наставник.
5. Активность. Лучше всего человек обучается, когда сам отвечает на поставленные вопросы. Необходимо давать молодому педагогу шанс исправить ошибки самостоятельно.

### **Этапы реализации программы**

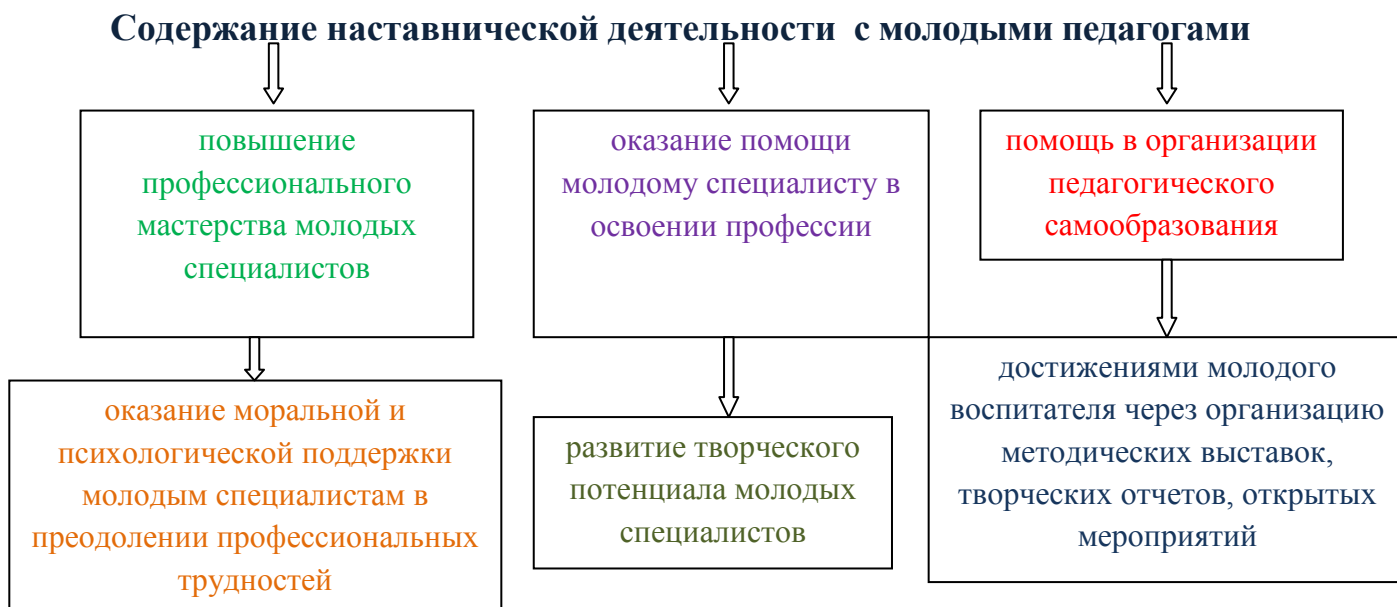
Вся система методической работы с молодыми специалистами была разделена на три этапа: диагностический, реализационный, аналитический.

Первый этап выяснить, какие трудности испытывает педагог, ставится задача заинтересовать молодого педагога и помочь ему реализовать себя в педагогической деятельности. Разработка плана работы молодого специалиста и наставника.

Второй этап, реализационный, включает в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений. А также включает разнообразные формы и методы работы с молодым специалистом, способствующие повышению его профессиональной компетенции (разработка перспективных планов, оказание методической помощи, помощь по подбору и использованию пособий, игрового и дидактического материала, а так же советы, рекомендации, разъяснения).

Третий этап - аналитический - подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы. Он включает в себя: анализ результатов работы молодого педагога с детьми; динамику

профессионального роста молодого педагога; рейтинг молодого педагога среди коллег; самоанализ своей деятельности за прошедший год; перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами; подведение итогов, выводы.



### **Формы и методы работы с молодыми специалистами**

- ✚ беседы;
- ✚ собеседования;
- ✚ тренинговые занятия;
- ✚ тематические педсоветы, семинары;
- ✚ методические консультации;
- ✚ посещение занятий;
- ✚ анкетирование, тестирование;
- ✚ участие в разных мероприятиях;
- ✚ прохождение курсов, посещение семинаров;
- ✚ творческие лаборатории;
- ✚ деловые игры, диспуты;
- ✚ круглые столы;
- ✚ презентации моделей занятий с детьми

Процесс наставничества – это взаимодействие наставника, наставляемого и организации. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности, развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, приобретает информацию о деятельности организации, в которой он работает. Наставник развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Организация, таким образом, повышает

культурный и профессиональный уровень подготовки кадров; улучшаются взаимоотношения между сотрудниками.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН**  
**работы педагога-наставника с педагогом ДОО**  
**на 2022/23 учебный год**

Педагог: *Камаева Лидия Геннадьевна*

Должность: *воспитатель*

Педагог–наставник: *Буркова Алина Михайловна*

Должность: *воспитатель*

**Цель:** развить профессиональные умения и навыки педагога.

**Задачи:** повысить уровень организации образовательной деятельности; консультировать по вопросам ведения документации; оказать помощь в постановке целей, задач ООД и ее организации; разъяснить механизм работы с дидактическим и наглядным материалом.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Помощь в изучении Закона № 273-ФЗ, ФГОС, СанПиН. 2. Оформление документации группы. 3. Мониторинг развития детей. 4. Выбор темы самообразования	1. Знакомство с основными документами ДОО. 2. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 3. Составление ИПР для ребенка-инвалида. 4. Подбор диагностического материала	Сентябрь
1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Консультации «Работа с детьми в группе в утренние часы», «Организация разных видов игр с детьми». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в организации и проведении родительского собрания, дня открытых дверей	Октябрь
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД по развитию речи. 2. Знакомство с технологией проектной деятельности	1. Консультации «Организация занятий по развитию речи», «Проектная деятельность с детьми». 2. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 3. Изучение методической литературы по развитию речи, обсуждение	Ноябрь
1. Анализ педагогических ситуаций и методов организации индивидуальной работы с детьми. 2. Подготовка, организация и проведение новогоднего праздника	1. Составление плана индивидуальной работы с детьми. 2. Наблюдение за совместной игровой деятельностью молодого специалиста с детьми, обсуждение. 3. Оформление группы, подбор наглядно-информационного материала для детей и родителей, участие в проведении	Декабрь

	новогоднего праздника	
1. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями. 2. Причины возникновения конфликтов в работе педагога и их урегулирование	1. Консультация, планирование, помощь наставника. 2. Обсуждение и консультирование молодого педагога по теме конфликтов в работе.	Январь
1. Использование ИКТ. 2. Просмотр конспекта и проведение ООД молодым специалистом	1. Консультация «ИКТ в работе с детьми и родителями». 2. Посещение ООД молодого педагога, обсуждение	Февраль
1. Использование современных педтехнологий в образовательной деятельности. 2. Организация режимных моментов молодым педагогом	1. Консультация «Новые педтехнологии», обмен опытом, помощь наставника. 2. Совместное выявление затруднений педагога и определение путей их устранения.	Март
1. Организация ООД во второй половине дня. 2. Проектная деятельность с детьми	1. Консультация «Организация работы с детьми после сна». 2. Задание: разработать краткосрочный творческий проект.	Апрель
1. Подготовка к работе с детьми в летний период. 2. Подведение итогов работы	1. Консультация и ответы на интересующие вопросы. 2. Самоанализ молодого педагога.	Май