

«Йошкар-Оласе 40-шо №-ан
«Шӧршудо» йочасад» муниципал бюджет
школ деч ончысо туньктымo тӧнеж
424004, Россия, 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
протокол №1 от 29.08. 2023
«Детский сад №40 «Одуванчик»



Утверждаю:
заведующий МБДОУ
Т. А. Лаптева

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на сентябрь 2023 – май 2024г.

Программу разработала:
воспитатель первой
квалификационной категории
Таныгина Л. А.

Йошкар-Ола,

2023г.

2023г.

*Наставник: Таныгина Лидия Александровна,
воспитатель МБДОУ «Детский №40 «Одуванчик»*

Образование: высшее

Педагогический стаж: 26 лет

Квалификационная категория: первая

Отличительная черта как педагога: помощь и поддержка

*Наставляемый педагог: воспитатели Иванова Ирина Геннадьевна,
Буркова Анастасия Валентиновна*

Пояснительная записка

Наставничество – это комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов. Главное направление своей деятельности вижу в оказании помощи наставляемому, в его профессиональном становлении и полном раскрытии потенциала его личности, а также успешной личной и профессиональной самореализации. Грамотная поддержка наставляемого поможет ему выстроить его профессиональную карьеру и посвятить трудовую деятельность этой педагогической профессии.

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

Данная персонализированная программа наставничества разработана на 1 учебный год. 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:

Продолжать создавать психологически комфортную среду, направленную на повышение квалификации педагогов и мотивации на продолжение работы в профессии.

Обеспечивать обмен опытом успешной педагогической деятельности.

Повышать 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 привносят 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 делится на три этапа: диагностический, реализационный, аналитический.

Первый этап продолжаем выяснять, какие еще трудности испытывает педагог, ставится задача заинтересовать молодого педагога и помочь ему реализовать себя в педагогической деятельности. Разработка дальнейшего

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

**работы педагога-наставника с педагогом ДОО
на сентябрь 2023/ май 2024 год**

Педагог: *Таныгина Лидия Александровна*

Должность: *воспитатель*

Педагог–наставник: *Иванова Ирина Геннадьевна, Буркова Анастасия Валентиновна*

Должность: *воспитатель*

Цель: Развитие профессиональных умений и навыков педагога.

Задачи: Повысить уровень организации образовательной деятельности;

Осуществлять консультирование по вопросам ведения документации;

Оказывать помощь в постановке целей, задач ООД и ее организации;

Разъяснять механизм работы с дидактическим и наглядным материалом;

Организовать углубленное изучение инновационных педагогически технологий.

Содержание работы	Форма проведения	Сроки
1. Изучении федерального закона «Об образовании», ФГОС, санитарно-эпидемиологических правилах и нормативов для ДОУ 2. Оформление документации группы 3. Мониторинг детского развития.	1. Консультации и ответы на интересующие вопросы. 2. Подбор диагностического материала.	Сентябрь
1. Оказание помощи в организации качественной работы с педагогической документацией 2. участие молодого педагога в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию. 3. Родительское собрание	1. Консультация, оказание помощи. 2. Знакомство с основными документами, регламентирующими деятельность ДОУ. 3. Помощь в организации и проведении собрания, обсуждение собрания.	Октябрь
1. Изучение методики проведения занятий 2. Совместная разработка конспектов занятий	1. Посещение молодым специалистом занятий и режимных моментов у наставника.	Ноябрь
1. Просмотр конспекта и проведение организованной образовательной деятельности молодым специалистом 2. Психолого-педагогические основы установления контактов с	1. Посещения занятий и режимным моментов молодого педагога. 2. Обсуждение и составление плана предварительной работы с детьми и родителями.	Декабрь

<p>семьей воспитанников.</p> <p>3. Подготовка к новогодним мероприятиям.</p>		
<p>1. Анализ педагогических ситуаций, стилей педагогического общения с детьми и родителями</p>	<p>1. Дискуссия на тему: «Грудная ситуация в работе с детьми и ваш выход из нее».</p>	<p>Январь</p>
<p>1. Выявление основных проблем в педагогической деятельности молодого специалиста.</p> <p>2. Использование современных технологий в воспитательно-образовательном процессе.</p>	<p>1. Консультация, планирование, обмен опытом, помощь наставника.</p> <p>2. Консультация и ответы на интересующие вопросы.</p>	<p>Февраль</p>
<p>1. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, участие молодого педагога в подготовке материала для родителей.</p>	<p>1. Консультация наставника, участие молодого педагога в разработке материалов для родителей.</p>	<p>Март</p>
<p>1. Самостоятельная организация и руководство творческими играми детей. Роль игры в развитии дошкольников.</p> <p>2. Причины возникновения конфликтных ситуаций и их урегулирование в процессе педагогической деятельности.</p>	<p>1. Консультация наставника, наблюдение за работой молодого специалиста (совместной игровой деятельности).</p> <p>2. Обсуждение и консультирование по вопросам конфликтных ситуаций и способам их урегулирования.</p>	<p>Апрель</p>
<p>1. Проведение мониторинга воспитанников (по Верещагиной).</p> <p>2. Подготовка к летне-оздоровительному периоду.</p> <p>3. Подведение итогов работы.</p>	<p>1. Консультация и ответы на интересующие вопросы, оказание помощи.</p> <p>2. Самоанализ молодого специалиста.</p>	<p>Май</p>