

**«Йошкар-Оласе 40-шо №-ан
«Шӧршудо» йочасад» муниципал бюджет
школ деч ончычсо туньктымо 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 №5/1 от 09.03.2023

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



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГ-СТАЖИСТ – МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ
на период март 2023 – май 2023 год**

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

Йошкар-Ола,
2023г.

*Наставник: Таныгина Лидия Александровна,
воспитатель МБДОУ «Детский №40 «Одуванчик»
Образование: высшее
Педагогический стаж: 25 лет
Квалификационная категория: первая
Отличительная черта как педагога: помощь и поддержка
Наставляемый педагог: воспитатель Лебедева Яна Валерьевна,*

Пояснительная записка

Наставничество – это комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого для получения планируемых результатов.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации молодого специалиста занимает обособленную позицию. Дело в том, что содержание этой деятельности включает в себя все направления методической работы, но кроме этого еще и дополняет их и наполняет новым смыслом – оказание профессиональной помощи и поддержки молодому специалисту.

Педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого педагога.

Главное направление деятельности наставника 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 дальнейшую 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 3 месяца с момента поступления в детский сад нового педагога. Планируется продолжение программы с новым молодым педагогом в следующем учебном году. 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 ДООУ.

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 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.

Стать наставником – это значит быть не только педагогом со стажем и опытом, но и педагогом с большой буквы, человеком, который сможет понять, научить, помочь, дать совет, не оставить одного в трудной ситуации, всячески поддерживать и наставлять и словом и делом.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
работы педагога-наставника с педагогом ДОО
на март 2023/ май 2023 год

Педагог: *Таныгина Лидия Александровна*
Должность: *воспитатель*
Педагог–наставник: *Лебедева Яна Валерьевна*
Должность: *воспитатель*

Цель: развить профессиональные умения и навыки педагога.

Задачи: повысить уровень организации образовательной деятельности;
консультировать по вопросам ведения документации и проведения занятий;
оказать помощь в постановке целей, задач ООД и ее организации;
оказать помощь в работе с сообществом родителей

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 рабочей программы группы. 4. Подбор диагностического материала	Март
1. Изучение методики проведения ООД и совместной деятельности педагога с воспитанниками. 2. Изучение традиционных и нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	1. Консультации «Работа с детьми в группе раннего возраста», «Организация игровой деятельности». 2. Посещение ООД и режимных моментов у наставника. 3. Помощь в работе с родителями	Апрель
1. Просмотр конспекта и проведение молодым педагогом ООД. 2. Знакомство со здоровьесберегающими технологиями 3. Подведение итогов	1. Консультации «Методики организации занятий» 2. Посещения ООД молодого педагога, обсуждение. 3. Консультация, планирование, помощь наставника	Май